

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO - ECONÔMICO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

TRABALHO FEMININO E TERCEIRIZAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO

SANDRA GARBIN

FLORIANÓPOLIS (SC), AGOSTO DE 2006.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO - ECONÔMICO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

TRABALHO FEMININO E TERCEIRIZAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO

Monografia submetida ao Departamento de Ciências Econômicas para obtenção de carga horária na disciplina CNM 5420 – Monografia

Por: Sandra Garbin

Orientador: Prof. Helton Ricardo Ouriques

Área de pesquisa: Economia do Trabalho

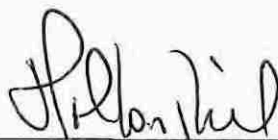
Palavras – Chaves: 1 Trabalho feminino
 2 Gênero
 3 Terceirização

Florianópolis (SC), agosto 2006.

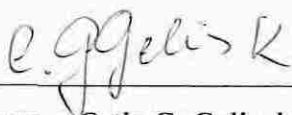
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIO - ECONOMICO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

A banca examinadora resolveu atribuiu a nota 10,00 (dez) a aluna *Sandra Garbin* na
Disciplina de CNM 5420 – Monografia, pela apresentação deste trabalho.

Banca Examinadora:



Prof.(a) Helton Ricardo Ouriques
Presidente



Prof.(a) Carmen Ortiz G. Gelinski
Membro



Prof (a) Ivonete da Silva Ramos
Membro

Dedicatória

Dedico este trabalho aos meus pais:

Jurema Visoli Garbin, que sempre depois de grandes momentos juntas me abraça, beija-me e comigo deixa as lágrimas cair. Lágrimas que caem por já estar sentindo saudades de ficar juntas, de conversar de simplesmente olhar uma para a outra. Dedico este pedacinho do que aprendi pra aquela que dedicou sua vida por mim. Sabes o quanto isto é importante para mim e sem seu amor não teria aprendido tanto. Mãezinha você é meu espelho. EU TE AMO.

Volmar Henrique Garbin, por ter depositado em mim seu voto de confiança, ainda muito cedo, ao me deixar seguir sozinha meu caminho. Caminho que sempre almejei e agora obtive mais uma vitória. Esta vitória é sua também, pois foi o senhor que me ensinou o início de tudo.

Paizinho meu amorzão. EU TE AMO.

Agradecimentos

Nesse momento a vontade é de escrever uma imensidão de agradecimentos, pois são muitos que devemos lembrar que de alguma forma estiveram presente ou fizeram algo pra nos auxiliar, confortar, acarinhar.

Primeiramente aos meus pais que mesmo distantes estão sempre bem próximos a mim, no meu coração. Sempre que possível posso vê-los, beijá-los, abraçá-los e dizer o quanto significam para mim. Por terem me ensinado que na vida tudo se conquista com muita garra, vontade, AMOR.

As minhas irmãs Solange, Sirlei, Rafaela obrigado pelo apoio e carinho. Meus irmãos Neuri e Neri pela alegria de ter e contar com vocês. As minhas cunhadas e meus cunhados que sempre me receberam bem em seu aconchego familiar. Os meus sobrinhos e sobrinhas, vocês são as coisas mais lindas do mundo. Minha grande família AMO VOCÊS!

A duas pessoas que me proporcionaram o acesso a minha formação de ensino fundamental e conseqüentemente o ensino superior, a Tia Inelva e o Tio Raul, obrigada pela oportunidade, por me receberem em sua família, vocês são peças fundamentais em meu sucesso.

A Marilene e ao Santino por terem me acolhido em sua família e pela força dada a mim desde o início do curso. Ao Marcelo e a Juliana, obrigada pelo carinho. Pedrinho, obrigada pelas vezes que entrou bem quietinho no quarto para não fazer barulho enquanto eu estudava (Kiança Kilida). Vocês sempre estarão em meu coração.

Ao Prof. Helton pela orientação na pesquisa do trabalho de conclusão de curso, por ter sido tão atencioso e de forma amiga sempre me atendeu.

Aos meus amigos, que sempre estiveram por perto e fizeram bons momentos acontecerem. Eliane e Marta vou sentir falta dos cafezinhos no bar, das conversas jogadas fora, das gargalhadas, como vocês foram e são importantes para mim. Fátima sempre apoiando e incentivando, quero manter contanto sempre com você. Rejane minha primeira amizade acadêmica, como esquecer de você quero cultivar sua amizade sempre. A todos os amigos que fiz ao longo desses anos na universidade, vocês são DEZ.

Ao meu amigo Isaías pela oportunidade que me deu para trabalhar junto a ele. Ao Fernando por me compreender nos momentos de angústia e apoiar minha formação

acadêmica. O que seria do homem sem amigos!

Renato, meu grande AMOR, pela força para sempre seguir em frente, pelo amor, pelos beijos, pela compreensão. Por estar ao meu lado para sorrir, chorar, amar. AMO você: “Vou dizer o quanto eu gosto de te gostar... Some as gotas de água do mar com todas as estrelas do céu... Deve ser amor gostar assim só vejo você se olho pra mim meu sorriso depende do seu, só por que... Um pedacinho do seu coração é meu, é meu, é meu. Um pedacinho do meu coração é seu, é seu, é seu”. (Terceira Dimensão).

E finalmente a ELE, Deus por colocar-me próximo de tantas pessoas maravilhosas e por ter me proporcionado mais essa conquista na minha vida. Senhor abençoe a todos!

Obrigada!

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS.....	7
LISTA DE ANEXOS.....	8
RESUMO	9
CAPÍTULO I.....	10
1 INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO II.....	14
2 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA	14
2.1 A ERA TOYOTISMO – REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA DO CAPITAL	14
2.2 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NO BRASIL, A PARTIR DA DÉCADA DE 1990.....	18
2.2.1 <i>Impactos no mundo do trabalho</i>	19
2.3 A TERCEIRIZAÇÃO – CONCEITO E ORIGEM	21
2.4 A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NO BRASIL	23
CAPÍTULO III.....	28
3 O TRABALHO DA MULHER E A TERCEIRIZAÇÃO	28
3.1 O TRABALHO TERCEIRIZADO DA MULHER FRENTE A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA	31
3.2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO – UMA QUESTÃO DE GÊNERO	34
CAPÍTULO IV	41
4 O RETRATO DA MULHER NO SETOR DE SERVIÇOS – ESTUDO DE CASO.....	41
4.1 A REALIDADE DO TRABALHO DA MULHER NO SETOR DE SERVIÇOS DA GRANDE FLORIANÓPOLIS. .	42
CAPÍTULO V.....	49
5 CONCLUSÃO.....	49
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52

Lista de Tabelas

Tabela 01: Efeitos da terceirização sobre as condições de trabalho	24
Tabela 02: Número de trabalhadores Empregados na Indústria Calçadista e produção Média por Trabalhador. Franca – 1984 a 1999	26
Tabela 03: População ocupada, por sexo, total e sua respectiva distribuição percentual em relação aos grupos de ocupações no Brasil – 2004	37

Lista de Anexos

Anexo 01: Questionário	55
------------------------------	----

Resumo

Garbin, Sandra. **Trabalho feminino e terceirização: um estudo de caso**. 2006. Monografia (Curso de Economia) – Departamento de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientador: Helton Ricardo Ouriques

O objetivo geral deste estudo é analisar o trabalho da mulher frente à terceirização de serviços no Brasil. Através do processo de reestruturação produtiva dada pela crise do sistema fordista/toyotista deu-se início a acumulação flexível. O mercado de trabalho passa por transformações significativas que estão relacionadas à precarização do trabalho incidindo sobre o trabalho da mulher. A mulher passa a ser alvo do novo sistema capitalista que necessita de mão de obra barata e com maior destreza. O estudo mostrará as principais mudanças no mundo do trabalho feminino, ocorridas a partir de 1990 no Brasil sob a ótica da terceirização. Através de pesquisa realizada com aplicação de questionário foram constatadas as implicações da terceirização de serviços para a mulher. Trabalho precarizado com baixos salários, falta de assistência e diferenciação de gênero. A mulher está inserida nesse contexto de precarização e busca um reconhecimento no mercado de trabalho.

Capítulo I

1 Introdução

A participação da mulher na economia mundial tem aumentado significativamente nos últimos anos, seja por necessidades financeiras da família ou por auto-estima da mulher, mas vem tomando rumos bem diferentes do esperado.

A dupla jornada de trabalho desempenhada pela maioria das mulheres e salários abaixo do valor dos homens, apresenta uma pessoa que mesmo com grau de qualificação maior, muitas vezes, é capaz de desenvolver atividades na sociedade como um todo, tanto quanto seu sexo oposto.

A mulher não é mais a minoria no mercado de trabalho, se sobre sai, nos afazeres do lar, mas no mercado de trabalho ainda é vista como inferior. Vista como uma pessoa incapaz de produzir, de desempenhar bem as tarefas dadas a ela.

Hoje a mulher é altamente capacitada a desenvolver quaisquer funções. Tem formação escolar adequada e qualificação para trabalhar em grandes empresas. Mas seu sexo impede muitas vezes de ter uma posição privilegiada, com salário similar aos dos homens, mas não tem seu reconhecimento no mercado de trabalho.

A falta de reconhecimento do trabalho feminino esta relacionada à flexibilização do trabalho dada pela reestruturação produtiva do início dos anos de 1990 no Brasil.

Participa-se hoje de uma sociedade onde o capitalismo traz consigo mudanças econômicas, políticas e sociais. A mundialização das economias¹ é sentida entre muitos aspectos, sendo uma delas a discriminação do trabalho feminino.

A era da globalização trouxe mudanças estruturais² que estão sendo sentidas no mundo inteiro. Exigindo dos países envolvidos e das pessoas envolvidas, certa adaptação para esse novo momento. E foi através da reestruturação produtiva, da nova forma de produção do capital que a globalização toma forma. Através da competição entre as nações capitalistas observa-se à discriminação, o controle dos mais fortes perante os que possuem menos poder.

¹ Termo usado por Marcio Pocchomann para descrever globalização.

² Segundo Paul Singer "... junto com a abertura, nossos governos desregulamentaram o comércio externo e o sistema financeiro, extinguiram o controle dos preços e criaram uma ancora cambial para estabilizar os preços que tornou o Brasil dependente de maciças entradas de capital externo".

O capital deflagrou, então, várias transformações no próprio processo produtivo, por meio da constituição da forma de acumulação flexível, do “*downsizing*” (diminuição dos níveis hierárquicos da empresa), das formas de gestão organizacional, do avanço tecnológico, dos modelos alternativos do binômio taylorismo/fordismo, onde se destaca especialmente o “toyotismo” ou modelo japonês. (Antunes, 2002)

Essa transição para o modo de acumulação flexível está marcada pela luta das mulheres em prol a um reconhecimento no mercado de trabalho.

A transição para a acumulação flexível foi marcada, na verdade, por uma revolução (de modo algum progressista) no papel das mulheres nos mercados e processos de trabalho num período em que o movimento de mulheres lutava tanto por uma maior consciência como por uma melhoria das condições de um segmento que hoje apresenta mais de 40 por cento da força de trabalho em muitos países capitalistas avançados (Harvey, 1992, p.146).

No Brasil foi a partir de 1990 que a reestruturação produtiva teve maior ênfase. Apesar da reestruturação produtiva capitalista ter início em países desenvolvidos na década de 1980, no Brasil, como a maioria dos países subdesenvolvidos, com uma economia retardatária em relação aos desenvolvidos, só veio a participar deste processo uma década depois.

A reestruturação produtiva capitalista, baseada no processo de produção Toyotista ocidentalizado, ligado à flexibilização de trabalho e contratos trabalhista, trouxe como resultado a precarização do trabalho.

A procura por mão-de-obra qualificada e de baixo custo levou as empresas a contratarem os serviços prestados por pequenos negócios. Assim, teve início a chamada terceirização de serviços, processo onde as contratações, demissões e remunerações são relativamente flexíveis permitindo melhor adaptação no mercado de trabalho.

Portanto, a questão a ser abordada no decorrer deste trabalho, está relacionada à consequência da terceirização de serviços para o mercado de trabalho feminino. Até que ponto o trabalho feminino é flexibilizado, valorizado e quais as exigências para que a mulher seja reconhecida profissionalmente.

É a partir de uma apresentação clara do início da reestruturação produtiva capitalista, dada pelo Toyotismo, que é desenvolvido o trabalho em questão. Mostrando que foi através da reestruturação produtiva, da flexibilização do trabalho que tivemos um aumento do trabalho feminino, mas ao mesmo tempo uma degradação do mundo do trabalho.

O objetivo, deste trabalho de pesquisa é descrever como a reestruturação do sistema capitalista fez com que as empresas buscassem novas formas de organização do trabalho através da terceirização do trabalho da mulher. Estudar as causas da terceirização sobre o mercado de trabalho em especial a questão do trabalho da mulher, a partir de 1990 no Brasil.

No capítulo II descreve-se uma abordagem sobre a fase da reestruturação capitalista que ocorreu com a crise do sistema Taylorista/fordista. Como surge e se concretiza a reestruturação produtiva capitalista no Brasil e segundo alguns autores qual o significado da terceirização.

Foi utilizado como metodologia para desenvolvimento do trabalho, uma revisão bibliográfica. Descrevendo a passagem de um modo rígido (fordismo) de produção para um modo flexível (toyotismo), que deu origem ao fenômeno da terceirização e suas conseqüências para o mundo do trabalho feminino, no Brasil.

Na seqüência, capítulo III, aborda-se sobre o desenvolvimento do trabalho feminino na fase de flexibilização dos contratos de trabalho. Descrevendo a conseqüência para o trabalho feminino. Até que ponto a flexibilização ajuda a mulher no mercado de trabalho.

A situação do Brasil será apresentada mostrando em que formas o trabalho feminino esta inserido na terceirização de serviços. E qual a conseqüência da flexibilização do trabalho para as mulheres.

No capítulo IV, foi aplicado questionário a um grupo de mulheres que trabalham em empresa de serviços. A pesquisa teve como base o questionário que Ramos (2005) desenvolveu em sua tese de mestrado “Mulheres no terceiro setor da economia: o mito da emancipação feminina”.

Neste capítulo levantaram-se questões sobre a dupla jornada de trabalho, a renda e a escolaridade das mulheres terceirizadas. Destaca-se a visão do trabalhador terceirizado sobre o trabalho feminino e o que têm a dizer sobre a situação do trabalho da mulher. Relatam-se ainda os sonhos, necessidades diárias, angústias e medos que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho terceirizado.

Foi aplicado o questionário a 20 funcionários, em ambiente externo a empresa, para levantar dados relacionados ao perfil pessoal, perfil da formação e atuação profissional, perfil ocupacional, perfil econômico/financeiro e perfil de opinião do entrevistado. Após a coleta de dados partiu-se para o levantamento e análise dos resultados.

É relatado no decorrer do capítulo, citações dos próprios entrevistados com a finalidade de mostrar a realidade vivenciada por funcionários terceirizados, principalmente, a situação da mulher terceirizada.

Concluindo assim, o trabalho proposto visa analisar se a flexibilização não seria mais uma forma de manipulação do trabalho feminino, de precarização do trabalho. Se a terceirização veio para ajudar ou precarizar ainda mais o trabalho da mulher. Até que ponto as desigualdades de gênero são dadas como uma simples questão e algo relevante na sociedade.

Capítulo II

2 Reestruturação produtiva

Para entendermos melhor o assunto em desenvolvimento neste trabalho é necessário fazer uma revisão teórica sobre a reestruturação produtiva do capital, que teve início a partir dos 1980 com o intuito a recuperação do ciclo produtivo e dominação societal (Antunes, 1999). Em seguida teremos uma abordagem sobre a reestruturação do capital no Brasil, a partir de 1990 e posterior a isso um levantamento da origem e conceitos de terceirização.

2.1 A era Toyotismo – reestruturação produtiva do capital

A reestruturação do capital teve início com a crise do sistema taylorista/fordista. Foi a partir da crise do sistema de produção taylorista/fordista³, que o capital sentiu a necessidade de fazer uma reestruturação do modo de produção. Segundo Antunes a crise do taylorismo/fordismo deu-se pelo “ressurgimento de ações ofensivas do mundo do trabalho e o conseqüente transbordamento da luta de classes”. (Antunes, 2002)

No período taylorista/fordista o trabalho dava-se por uma tecnologia de linha de montagem e um processo repetitivo da ação operária em massa. Como coloca David Harvey “produção em massa significava padronização do produto e consumo em massa, o que implicava toda uma nova estética e mercadificação da cultura...”. A perda de destreza do operário em relação ao seu trabalho anterior artesanal, e pela percarização do trabalho impulsionou a tendência do trabalhador para a busca de esforços externos.

Surge um movimento em prol os direitos do operário em questões de salários, horas de trabalho e melhores condições de trabalho. O ano de 1968 foi marcado por greves e manifestações, dadas pela indignação do trabalhador perante o sistema em vigor.

³Antunes coloca que Taylorismo/fordismo é (...) “expressão dominante do sistema produtivo e de seu respectivo processo de trabalho, que vigorou na grande indústria, ao longo praticamente de todo século XX, sobretudo a partir da segunda década, baseava-se na produção em massa de mercadorias, que se estruturava a partir de uma produção mais homogeneizada e enormemente verticalizada”.

Além dos movimentos da classe operária o sistema capitalista enfrentava uma queda na rentabilidade devido à baixa na produção, resultado de uma superprodução⁴. Até mesmo o modelo “*welfare state*”, implantado a partir do pós-guerra, que tinha como princípio a intervenção do Estado na economia estava apontando problemas. Dava-se assim início a uma crise estrutural do capital.

Devido à crise do sistema que ocorreu a partir de 1970 e pela era da globalização do modo de produção dos anos 80 o capital necessitava de um novo padrão de produção. Na intenção de recuperar o ciclo produtivo e o apoio da sociedade, o capital busca uma nova forma de produção, surge à reestruturação produtiva baseado no modelo Toyotista de produção, a acumulação flexível.

Como resposta a sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação do direito do trabalho e desmontagem do setor produtivo estatal, [...]; a isso se seguiu também um intenso *processo de reestruturação da produção e do trabalho*, com vistas a dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores (Antunes, 2002, p. 31).

O toyotismo nasce no Japão na fábrica da Toyota depois da segunda guerra e na década de 1970 passou a ser visto como uma possibilidade de superação da crise capitalista. Pode-se dizer que o toyotismo ou acumulação flexível é uma forma de organização do trabalho com maior flexibilidade tanto no mercado de trabalho, como na produção e padrões de consumo.

Caracterizam-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e sobre tudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (Harvey 1992, p. 140).

Conforme Antunes (2002) coloca em sua obra o processo produtivo Toyotista se diferencia aos demais processos que o antecedem nos seguintes aspectos:

⁴ Excesso de produção.

1 – ao contrário da produção em série e em massa o Toyotismo está ligado a atender as exigências do mercado;

2 – o trabalho é desenvolvido em equipe;

3 – processo produtivo flexível;

4 – a produção é desenvolvida através do “*just in time*”⁵;

5 – estoques mínimos⁶;

6- estrutura horizontalizada, a maior parte da produção é feita fora da fábrica. Somente o produto central é feito no interior da fábrica os demais produtos são desenvolvidos por empresas terceirizadas;

7 – círculos de controle de qualidade;

8 – criou o emprego vitalício para trabalhadores de grandes empresas com exceção das mulheres que não participavam desse propósito⁷.

A nova forma de produção forneceu ao Japão uma recuperação financeira e de produção que chamou a atenção dos países do ocidente. Mais propriamente em meados dos anos de 1970 a General Motors copiou o modelo Japonês ocidentalizando-o.

Essa ocidentalização teve algumas mudanças em relação ao seu modelo original. Como coloca Antunes:

O processo de ocidentalização do toyotismo mescla, portanto, elementos presentes no Japão com práticas existentes nos novos países receptores, decorrendo daí um processo diferenciado, particularizado e mesmo singularizado de adaptação desse receituário (Antunes, 2002, p.57).

A maneira como foram introduzidas as novas formas de organização desenvolveu certos desgastes, ocorrendo fechamentos de fábricas e um grande descontentamento dos trabalhadores. Como coloca Harvey até as grandes corporações se sentiram ameaçadas pelas novas técnicas e formas organizacionais empregadas.

A diferenciação deu-se pela necessidade dada pela concorrência e valorização do capital e por elementos do próprio capital que passou a fazer parte da era da globalização. Alves menciona que podemos considerar toyotismo:

⁵ Just in time - redução dos custos de armazenagem.

⁶ Kanban - utilização de placas para indicar a necessidade de produção de um determinado produto.

⁷ Antunes (2002) coloca que “O emprego vitalício garante ao trabalhador japonês que trabalha nas fábricas inseridas nesse modelo a estabilidade do emprego [...]”.

o que pode ser tomado como a mais radical e interessante experiência de organização social de produção de mercadorias, sob a era da mundialização do capital. Ela é adequada, por um lado, as necessidades da acumulação do capital na época da crise de superprodução e, por outro, ajusta-se a nova base técnica da produção do capitalista, sendo capaz de desenvolver suas plenas potencialidades de flexibilidade e de manipulação da subjetividade operária (Alves, 2000, p. 32).

A nova forma de acumulação, ou melhor, a acumulação flexível, direcionada para o enxugamento das empresas, implantou novas formas de padrões de consumo, tecnologia e inovação. Fez com que o mercado de trabalho passa-se por transformações estruturais.

Em decorrência do enfraquecimento sindical, dado pela crise do padrão fordista, o capital tirou proveito da situação e criou novas formas de contratos e regimes de trabalho flexíveis.

Segundo Harvey (1992) o grande problema dessa flexibilidade dizia respeito à redução do emprego regular substituída pelo trabalho parcial, temporário ou subcontratado. Para mostrar isso Harvey utiliza como base as “estruturas do mercado de trabalho em condições de acumulação flexível”⁸. A estrutura está dividida com uma categoria *Centro* que, cada vez menor, são formadas por empregados com contratação regular, que tem maior segurança, boas perspectivas de promoção e maiores vantagens no emprego. Esses funcionários devem ser flexíveis e adaptáveis. Já os grupos *periféricos* estão divididos em:

- Primeiro o grupo periférico onde existe uma alta taxa de rotatividade, devido suas habilidades serem facilmente disponíveis;
- O segundo grupo periférico é formado por trabalhadores com contrato temporário e subcontratados com menos segurança no emprego.

Fica evidente que a transformação na estrutura do mercado de trabalho, decorrente do padrão de acumulação flexível, está centrada no interesse de ter como maior objetivo a subcontratação: “A atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores “centrais” e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins”. (Harvey, 1992, p 144)

Em contrapartida o capital necessitava reaver sua situação societal. Para isso criou uma esfera de subjetividade do trabalho operário, onde a manipulação se expressa não somente no consumo, mas também na produção, assim como descreve Alves, (2000).

Para esse autor a reestruturação produtiva provoca impacto no mundo do trabalho, que “[...] debilitam a classe, não apenas no aspecto objetivo, [...], mas principalmente no

⁸ Estruturas do mercado de trabalho em condições de acumulação flexível – estudo retirado por David Harvey de *Flexible Patterns of Work*, editado por C. Curson, Institute of personnel Management

subjetivo”. Sendo assim, a reestruturação produtiva não tem caráter neutro na luta de classes, com o passar do tempo acaba mostrando que sua essência é a acumulação capitalista: “[...] a precarização da classe dos trabalhadores assalariados, que atinge não apenas, no sentido objetivo, a sua condição de emprego e salário, mas, no sentido subjetivo, a sua consciência de classe”. (Antunes, 2002, p.9).

Dentro dessa visão de subjetividade que o capital busca sua readaptação perante a classe operaria. É no contexto da reestruturação produtiva no Brasil que segue o próximo item.

2.2 A reestruturação produtiva no Brasil, a partir da década de 1990.

A reestruturação produtiva capitalista teve início no Brasil com a vinda de políticas neoliberais nos anos de 1990⁹. No Brasil percebemos com maior clareza o processo de reestruturação produtiva na indústria automotiva. Voltado para o toyotismo sistêmico, termo utilizado por Alves (2000, p. 59) para designar o verdadeiro objetivo do toyotismo, que é “[...] instituir uma nova modalidade de gerenciar (e reproduzir) a lógica do capital sob a nova crise do capitalismo mundial, constituir uma nova hegemonia do capital na produção, capaz de permitir um novo salto de acumulação capitalista”.

Essa nova forma de reorganização do capital, essa flexibilização da produção, traz novo relacionamento entre empresas, surgem formas diferentes de subcontratação proporcionando uma nova valorização do capital. Esse novo relacionamento entre empresas vai trazer a terceirização ao Brasil, como nova forma de subcontratação.

Segundo Lara apud Krein (2002), a reestruturação produtiva no Brasil envolve dois aspectos. O primeiro está ligado à tecnologia que trouxe maior flexibilidade e integração entre os setores das empresas. E a empresa teve maior flexibilidade e integração com fornecedores e consumidores e vice-versa. A flexibilização e a integração deram-se através da informática e da microeletrônica.

⁹ Teve outras aparições no governo JK com a implantação das indústrias automobilísticas. Mas na década de 1990 teve seu auge.

O outro aspecto envolvido na reestruturação produtiva no Brasil diz respeito à adoção de novos métodos organizacionais, onde a empresa se volta para sua atividade principal e terceiriza atividades não ligadas aos seus objetivos principais.

Os novos métodos de produção brasileiros tiveram impacto direto com o mundo do trabalho, onde uma maior exigência em termos de especialização no trabalho forçou os trabalhadores a se adequarem com a necessidade das empresas, conforme observamos no próximo item.

2.2.1 Impactos no mundo do trabalho

É a partir de 1993 (Alves, 2000 p.183) que surgem os primeiros impactos do novo processo de produção sobre o mundo do trabalho “[...] quando, ao lado dos records persistentes de produção da indústria automobilística no Brasil, destaca-se o declínio persistente dos postos de trabalhos nas montadoras”.

Alves (2000, p. 183) coloca três pontos que relatam o que proporcionou uma crise do mundo do trabalho no Brasil decorrente do novo padrão de reestruturação produtiva a partir de 1990.

- 1) O novo complexo de reestruturação produtiva é decorrente da nova etapa do capitalismo mundial caracterizada pela mundialização do capital, que tende a projetar novas estratégias de produção (acumulação flexível). Atingindo a produção do capital monopolista em cada país.
- 2) As políticas neoliberais¹⁰ impulsionaram a modernização industrial no Brasil. Mas adotou-se uma nova idéia de política industrial onde não se protege indústria nacional, mas sim dar condições para que a indústria possa concorrer no mercado mundial com apoio de programas institucionais (como exemplo: BNDES).
- 3) A crise das estratégias políticas consideradas uma importante determinação sócio - histórica do novo complexo de reestruturação

¹⁰ Política neoliberal é um processo complexo de medidas de reforma da economia e do Estado capitalista no Brasil, capazes de propiciar uma transição a nova hegemonia do capitalismo monopolista no país, um novo padrão de desenvolvimento capitalista no Brasil, vinculado a um modo de inserção dependente da economia brasileira em relação à mundialização do capital. Ver Alves (2000, p. 114)

produtiva no Brasil dos anos 90. O capital aproveita-se do recuo da classe trabalhadora para promover uma hegemonia do capital na produção.

A mundialização do capital trouxe consigo uma crise do trabalho na década de 1990 no Brasil e ficou marcada por desemprego, por uma precarização do trabalho e do salário atingindo boa parte dos assalariados, principalmente na indústria onde a reestruturação produtiva teve maior amplitude.

Podemos dizer que a reestruturação produtiva na era neoliberal atingiu o mundo do trabalho tanto na dimensão organizacional, onde ocorre a flexibilização do trabalho; e em sua dimensão real, ligada diretamente com a dimensão organizacional, onde aparece a precarização tanto do trabalho como do salário, conforme coloca Alves:

em sua dimensão organizacional, ele institui uma nova sociabilidade no campo da produção capitalista, caracterizado pelo desenvolvimento do toyotismo sistêmico, que promove (e articula) o consentimento operário e o controle (e intensificação) do trabalho. Além disso instaura-se, em alguma medida, um novo tipo de regulação do trabalho, baseada na flexibilização do contrato de trabalho, que expõe cada vez mais o trabalho assalariado à disposição contingencial do capital em processo. Em sua dimensão real – que esta articulada, intrinsecamente, com a dimensão organizacional, o novo complexo de reestruturação produtiva desenvolve, com base na lógica da descentralização produtiva (e da introdução de novas tecnologias microeletrônicas na produção), a precariedade de emprego e salário, ou impulsiona o desemprego estrutural na indústria, debilitando, de modo radical, a própria sociabilidade do trabalho (Alves 2000, p 252).

Na produção capitalista, o trabalhador é conduzido a uma maior qualificação. Passa a desempenhar funções induzidas, pelo capital, como uma bela colocação na empresa. Deixam de ser operários para serem designados de “células de produção”¹¹ onde passam a ter maior participação e autonomia aos operários ligados à produção (Alves, 2000 p. 256).

Percebe-se que no Toyotismo o trabalhador tem maior poder de organização dentro da empresa. Mas esse poder é limitado deixando bem claro a dominação do sistema capitalista sobre a classe operária.

É através da subjetividade do trabalho que o novo padrão de acumulação capitalista manipula, controla a classe trabalhadora. O controle da classe trabalhadora pode ser mais bem visto na nova tendência do mercado de trabalho que está voltada para a terceirização de serviços. Essa tendência dos mercados de trabalho, a terceirização, abre caminho para uma nova organização industrial, voltada para a formação de pequenos negócios.

¹¹ Termo usado na fábrica da Volkswagen, ver Alves, 2000, p. 256.

A terceirização acarreta ao mesmo tempo empresas enxutas, com grande qualidade inovativa e uma precarização no mundo trabalho. Conforme será visto a seguir onde será tratado a origem e o conceito de terceirização.

2.3 A terceirização – conceito e origem

A nova tendência no sistema produtivo, principalmente a partir de 1970, com a introdução da produção flexível, voltou-se para a redução de custos com funcionários, a procura de funcionários qualificados, tecnologia avançada, maior qualidade do produto e aumento da lucratividade. Essa transformação na organização industrial está ligada à formação de novas empresas de pequeno porte, que são responsáveis pela prestação de serviços em outras empresas, geralmente de maior porte.

A subcontratação (terceirização) de serviços teve origem ainda no período da 2ª. Guerra Mundial. As empresas necessitavam de grande quantidade de material para a produção de armamentos e uma das saídas encontradas foi à subcontratação, como coloca Cavalcante:

ocorreu com o advento da 2ª. Guerra Mundial, quando, nos Estados Unidos da América do Norte, as empresas responsáveis pela fabricação de material bélico as aliadas passaram a delegar as outras empresas certo tipo de atividades de suporte à produção de armamentos, reservando para si as essenciais (Cavalcante, 1996, p. 70).

Posteriormente, a terceirização é “estimulada pela crise econômica e sob o influxo dos novos conceitos empresariais praticados, a antiga contratação de serviços de terceiros passa por um processo de aperfeiçoamento, também, e, sobretudo, tecnológica que visa à qualidade, eficiência, especialização, eficácia e produtividade” Cavalcante (1996, p. 71).

A partir disso a terceirização passou a ser uma das formas mais procuradas por empresários para a diminuição de gastos com produção. A terceirização é uma palavra que indica a existência de uma outra empresa, "terceiro", que com competência, especialidade, qualidade e ainda em condições de parceria, presta serviço a uma empresa contratante.

O conceito de terceirização está ligado à reorganização da produção no mundo capitalista, relaciona de um lado o empresário e de outro o trabalhador, como será visto através de conceitos de terceirização elaborados por diferentes autores.

Segundo Grangueiro (2000) a terceirização é um termo moderno e está conceitualizado de várias maneiras, por exemplo:

- Um processo planejado de transferência de atividades para serem realizadas por terceiros;
- É uma tendência moderna que consiste na concentração de esforços nas atividades essenciais, delegando, a terceiros as complementares;
- É um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros – com os quais se estabelecem uma relação de parceria – ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio que atua.

Mas conclui em seguida que terceirização “nada mais é que: um processo de administração moderno, onde transfere para terceiros atividades que não estão essencialmente ligadas à atividade principal da empresa” Grangueiro (2000).

Outros conceitos de terceirização são importantes destacar, como coloca Cavalcante:

a terceirização é parte de um processo maior de flexibilização das estruturas jurídicas, que visa a compatibilizar o crescimento econômico com a redução de custos combinado com a busca por maior produtividade, maior qualidade e preços competitivos, sem que isto prejudique a preservação de postos de trabalho, [...] , o que é significativo, é preservar a ocupação do trabalhador (Cavalcante 1996, p.74).

Existe a visão negativa da terceirização, que tem como principais problemas a precarização do trabalho, a diminuição de salários e ausência de negociação. Isso se evidencia, conforme coloca Cavalcante apud Silva (1996, p. 79) “a insegurança no emprego, dificuldade de enquadramento sindical dos empregados, enfraquecimento do sindicato, desestruturação da identidade da categoria, transformação de empregados em autônomos”.

Evidência - se o principal problema ligado à situação do trabalhador no processo de terceirização, pois práticas de terceirização favorecem muito mais ao empresário do que a classe operária. Os direitos trabalhistas são modificados, fragmentados para atender o processo capitalista. Os sindicatos passam a ter menos controle, perdem força com o

declínio da representação sindicalista e muitas vezes submetem-se às exigências dos empresários.

As opiniões são várias em relação à importância ou não da terceirização no processo produtivo capitalista. As divergências quanto à situação do trabalhador existem e será tema de muita discórdia. A seguir analisa-se a situação do Brasil frente à terceirização de serviços a partir de 1990.

2.4 A terceirização de serviços no Brasil

No Brasil o fenômeno da terceirização, surge na era neoliberal, juntamente com as multinacionais, e com ela surgem ainda mais problemas como desemprego, precarização e degradação do trabalho, assim como em outros países subdesenvolvidos.

É importante citar a dimensão política que a terceirização possui “na medida em que tende a *fragmentar o coletivo operário* (grifos do autor), debilitando a organização da classe e, por conseguinte, seu poder de resistência (e de barganha) às usurpações do capital” (Antunes 2000, p 266).

Na terceirização fica claro a decadência dos sindicatos, deixando de ter poder na conquista de benefícios muitas vezes devido a não coletividade do trabalhador no chão de fábrica. A nova forma de produção capitalista se aproveita da situação de baixa do sindicalismo e cada vez mais transfere as obrigações de encargos sociais e legais para as empresas subcontratadas.

A diferença salarial e de benefícios do trabalhador terceirizado frente ao trabalhador da empresa contratante de serviços é o grande baque enfrentado. Em estudo do DIEESE (1993) aparece essa discrepância, entre trabalhadores terceirizados e trabalhadores da empresa contratante como um dos principais efeitos da precarização do trabalho na era da terceirização. A Tabela 01, divulgado pelo Dieese, mostra os efeitos da terceirização sobre as condições do trabalho:

Tabela 01 – Efeitos da terceirização sobre as condições de trabalho.

Efeitos da terceirização sobre as condições de trabalho	(%)
- Diminuição dos serviços sociais	72,5%
- Salários mais baixos	67,5%
- Ausência de equipamentos de proteção/falta de segurança/ insalubridade	2,5%
- Trabalho menos qualificado	17,5%
- Perda de representação sindical	5,0%
- Jornada mais extensa	5,0%

Fonte: Dieese, 1993 apud Alves, 2000, p 269.

Percebemos claramente, através dos dados da Tabela 01, a precarização dos trabalhadores terceirizados em relação aos que são contratados pela própria empresa.

Matos (2004) relatou as diferenças entre o perfil dos trabalhadores terceirizados e dos trabalhadores efetivos da RLAM¹², através de estudo realizado por Druck e Godinho (2003)¹³. Os dados levantados mostram que, 32% dos trabalhadores efetivos têm entre 12 e 15 anos de empresa e 51,6% dos terceirizados tem até três anos de tempo de serviço; em termos de escolaridades 75% tem até o segundo grau completo, enquanto que 72,6% dos terceirizados tem até o segundo grau incompleto; os salários de 61% dos trabalhadores efetivos estão entre 06 e 12 salários mínimos, com os terceirizados 59,7% ganham entre 03 e 06 salários mínimos; Os cargos ocupados por 43,6% dos efetivos estão relacionados à função de operadores, 50,7% dos terceirizados encontram-se em atividades diversas de pouca expressão. Através dos dados:

entende-se o porquê dos trabalhadores terceirizados não se considerarem como “petroleiros”, afinal não podem se sentir petroleiros se convivem com empregados da Petrobras que são melhor pagos, têm uma qualidade(condição) no trabalho superior que sua, são reconhecidos socialmente, e partilham experiências estáveis no emprego (Matos, 2004, p. 52).

¹² Refinaria Landulfo Alves – Mataripe / Petrobras.

¹³ Ver Matos (2004).

Neste sentido vemos a precarização dos trabalhadores terceirizados através de menores salários, grande rotatividade e instabilidade. Nesse contexto fica evidente que os sindicatos estão em decadência, estão sem representatividade para negociações junto aos empresários das empresas prestadoras de serviços. As empresas visam uma diminuição dos custos de produção e se voltam para a subcontratação, e os sindicatos acabam perdendo o poder de barganha.

Para o movimento sindical, até o momento, a terceirização tem sido na maioria das vezes, de desemprego e precarização das condições de trabalho. Concretamente, a terceirização brasileira tem conduzido a redução dos salários, à perda de benefícios sociais, a piora das condições de trabalho, a fragmentação da representação sindical, ao ataque as organizações e às conquistas sindicais (Dieese, 1994 apud Alves, 2000, p. 269).

Segundo dados retirados da Pesquisa Anual de Serviços (PAS) publicado pelo IBGE 2003, o crescimento de pessoas ocupadas no setor de serviços, entre 1998-2003 foi de 28,4% enquanto a taxa de crescimento da população economicamente ativa foi de 14,2% no mesmo período.

Portanto, observa-se que cada vez mais as empresas estão buscando terceirizar seus serviços. Mas esse crescimento de pessoas locadas no setor de serviços traz consigo um aumento da precarização do trabalho.

Fica visível a estratégia do capital em controlar a força de trabalho através da terceirização. A jornada de trabalho aumenta, os salários reduzidos junto com a redução de benefícios são, entre outros, problemas enfrentados pelos trabalhadores.

Um exemplo a ser citado sobre a precarização do trabalho, diz respeito a indústria calçadista de Franca, São Paulo, pólo industrial de calçados. O período compreendido entre abril de 2005 e maio de 2006, foram admitidos 23.110 operários contra 24.780 contratos rescindidos no mesmo período. (Dieese apud Observatório Social, 2006).

Paulo Afonso Ribeiro, presidente do Sindicato dos Sapateiros de Franca, acredita que isto “[...] trata-se de uma estratégia cruel e deliberada para desvalorizar a mão-de-obra e desmobilizar os trabalhadores”.

Esses resultados aumentaram a partir da terceirização de serviços:

O processo de terceirização, no qual centenas e centenas de bancas legalmente constituídas ou irregulares cumprem etapas da fabricação do calçado como corte, colagem e pesponto, contribuiu para reduzir à metade o número de trabalhadores contratados pelas indústrias em pouco mais de 10 anos. Eles eram 36 mil em 1984 e passaram a 17 mil em 1999. A produção de pares por trabalhador no ano, no entanto, cresceu de 888 para 1.941 no mesmo período (revista EM, 2006).

A terceirização em Franca já era praticada antes mesmo de 1990. Era comum em períodos onde o volume da produção aumentava e a prática da terceirização cumpria papel fundamental para as empresas calçadistas. Os dados ressaltados na tabela 02 mostram o resultado da terceirização de serviços em Franca, “pode-se inferir que o aumento da produção média por trabalhador ao ano verificado no período de 1984 a 1999 deu-se mediante intensificação do trabalho nas fábricas ou nas bancas que a elas prestam serviços”. (Navarro, 2003)

Tabela 02. Número de trabalhadores Empregados na Indústria Calçadista e produção Média por Trabalhador. Franca – 1984 a 1999

Ano	Número de trabalhadores	Produção Média Trabalhador/Ano (em pares)
1984	36.000	888
1994	25.000	1.240
1997	17.000	1.705
1999	17.000	1.941

Fonte: Sindicato da indústria de calçados de Franca.

No ano de 1984 eram necessários 36.000 funcionários para fabricar em media 888 pares de calçados, com as novas técnicas de produção e organização do trabalho o número de trabalhadores caiu para 17.000 em 1999. E destes 17.000 funcionários a produção media era de 1.941 pares de calçados por ano. Esses dados dão um forte indício que a terceirização no setor calçadista de Franca teve um grande desenvolvimento.

As novas estratégias de planejamento da produção adotadas por parte das empresas do setor, que resultaram nas alterações das formas de divisão e organização do trabalho no interior das fábricas, impulsionaram a transferência de partes da produção para serem realizadas externamente e provocaram um quadro de agravamento e maior precarização das condições e das relações de trabalho (Navarro, 2003).

A autora observa as principais mudanças na parte interna das fábricas calçadistas, como a redução de postos de trabalho, a utilização do trabalho em grupo ou células de

trabalho, a rotação de tarefas entre outros. Essas mudanças foram resultados das novas estratégias de produção capitalista.

A intensificação da exploração do trabalho está moldada no novo padrão de acumulação flexível, vigente no país hoje.

Sua objetivação tem-se dado, quer por meio da adoção de novas tecnologias, da utilização de novas formas de organização da produção e do trabalho ou de mudanças nas próprias relações de trabalho que implicam contratos precários, na subcontratação, no trabalho em domicílio, no aumento desmedido da jornada de trabalho e, até mesmo, na exploração criminosa do trabalho infantil (Navarro, 2003).

Fica claro no exemplo de Franca, a marginalização do trabalho dado pelas novas formas de produção. Será através do fenômeno da terceirização que se busca analisar a colocação do trabalho da mulher na sociedade brasileira a partir da década de 1990. Este tema será abordado no próximo capítulo.

Capítulo III

3 O trabalho da mulher e a terceirização

A inserção da mulher no mercado de trabalho é um processo de muitos anos. Sempre com grande dificuldade para ser reconhecida como mulher e trabalhadora, dividia-se entre os afazeres do lar e do mercado de trabalho. O mercado de trabalho mostrou-se um verdadeiro obstáculo para a mulher. Principalmente por ser mulher e desde o princípio estar vinculada a uma estrutura social de dominação do sexo oposto. É no contexto de dominação/exploração, reestruturação do capital e gênero que desenvolvemos esse capítulo.

Marx constata o surgimento da maquinaria como uma oportunidade para a mulher no mercado de trabalho. O surgimento da máquina não requer mais força física humana, suprimindo a necessidade de trabalho forçado desempenhado até então exclusivamente pelo homem, mas agora poderá ser desempenhado pelo trabalho da mulher. A mulher passou a ser alvo da nova fase do capital, vista como trabalho frágil, mão de obra barata e com grande destreza para os trabalhos voltados, principalmente, para o artesanato.

É no advento da maquinaria que a mulher aparece em massa no mundo do trabalho capitalista. Marx, em sua obra descreve que a criação da máquina na era do capital colocou uma exploração do trabalho da mulher e da criança.

Tornando supérflua a força muscular, a maquinaria permite o emprego de trabalhadores sem força muscular ou com desenvolvimento físico incompleto, mas com membros mais flexíveis. Por isso a primeira preocupação do capitalista ao empregar a maquinaria, foi a de utilizar o trabalho das mulheres e das crianças (Marx 1890, p.28).

Segundo o autor a mulher passa a trabalhar fora de casa, por um salário bem abaixo do que o sexo oposto, pois necessita de muito mais tempo para desempenhá-lo. Passa a ter uma dupla jornada de trabalho, cuidando da casa e dos filhos em um período, não remunerado e trabalhando na fábrica no outro período, mal remunerado.

Nogueira destaca que Marx mostra o trabalho da mulher na indústria como fator de divisão do valor da força de trabalho, deixando o trabalho masculino menos valorizado.

Sendo assim o capital utiliza-se da inserção do trabalho feminino para aumentar sua exploração no trabalho visando melhores lucros. Nogueira destaca também um outro fator pelo qual o capital se beneficiou com a entrada da mulher no mundo do trabalho. “Com a incorporação da mulher nas fábricas, os trabalhos realizados familiarmente, como costurar, remendar, etc... são substituídos pela compra de mercadorias já confeccionadas” (Nogueira, 2004, p. 11). Favorecendo assim uma maior circulação de mercadorias e conseqüentemente um maior ganho do capital.

É importante mencionar que antes mesmo da fase capitalista a mulher já fazia, de certa forma, parte do mundo do trabalho. Scoot apud Nogueira coloca que no séc. XIX na Revolução industrial que a mulher foi observada, *mas antes mesmo desse período ela já fazia parte do mundo do trabalho*:

é evidente que a mulher trabalhadora já existia muito antes do advento do capitalismo industrial, ganhando seu sustento como fiandeira, costureira, ourives, cervejeira, polidora de metais, fabricante de botões ou de rendas, ama, criadora de lavoura ou criada domestica nas cidades e no campo da Europa e da América (Scoot apud Nogueira, 2004, p 14).

Nesse mesmo contexto, Safiotti destaca o aparecimento das classes sociais no período capitalista, ou seja, no capitalismo é que surgem às classes sociais modernas e muitas pessoas “acham” que o capitalismo abriu as portas para o trabalho da mulher. Mas a autora deixa claro que esse não foi o verdadeiro objetivo do capital. O capitalismo “[...] abriu as portas sim, mas do emprego, pois as mulheres já trabalhavam, havia muito tempo, mais que os homens”.

E Safiotti ainda coloca que há muito mais tempo que se imagina, o homem desenvolveu um esquema de dominação – exploração sobre as mulheres. Começando pela delegação de tarefas que cabia a mulher fazer diariamente (a coleta de alimentos) e aos homens (a caça) poucas vezes por semana. Em seu período ocioso o homem, juntava-se em grupos compostos só pelo sexo masculino, para tomar decisões, e que inferiorizava e limitava cada vez mais a vida da mulher na sociedade.

A própria sociedade impõe um regime de dominação – exploração para a mulher criando obstáculos e barreiras para a emancipação feminina (Saffiot apud Nogueira, p. 17). Sendo assim o capital utiliza desse artifício imposto pela sociedade para tirar vantagens sobre o trabalho da mulher:

As desvantagens sociais que atingiam as mulheres permitiram que o capitalismo nascente extraísse ‘o máximo de mais-valia absoluta através, simultaneamente, da intensificação do trabalho, da extensão da jornada de trabalho e de salários mais baixos que os masculinos’. Isso porque, para a acumulação do capital, ‘era insuficiente a mais valia relativa obtida através do emprego da tecnologia de então, a máquina já havia, sem dúvida, elevado a produtividade do trabalho humano; não, entretanto, a ponto de saciar a sede de enriquecimento da classe burguesa (Saffiot apud Nogueira, p 17).

Logo verifica-se que a mulher sempre viveu em regime de dominação-exploração tanto pela sociedade como mais especificamente pelo sexo oposto. Gelinski e Ramos destacam a origem da família no Brasil, voltada para um regime de sociedade econômica patriarcal do séc. XVI, onde a mulher se inseria num contexto de ações de sadismo entre dominador e dominado, ou seja, “a mulher era, também, vítima do domínio ou abuso do homem”.

No período do patriarcado a mulher necessitava de um representante legal, seu pai ou marido. Era imposto a elas dois objetivos, casar e ter filhos. Segundo Ramos (2006, p. 59) “[...] as mulheres passam a um papel secundário, praticante a subespécie, dentro da sociedade. Cabe-lhes o papel de coadjuvante, enquanto aos homens cabe o papel principal na determinação social, econômica e política”.

Como coloca Ramos, a mulher sempre esteve presente na participação econômica mesmo sendo uma dona de casa.

Somente na vida econômica tem-se evidência da permanente participação da mulher, por que mesmo indiretamente, quando cuida da casa e dos filhos para que o homem possa trabalhar na fábrica, a mulher está participando do processo econômico produtivo (Ramos, 2006, p.59).

Percebe-se que o patriarcado está presente na sociedade, o homem ainda impõe seu lado de chefe de família. Com o decorrer dos tempos a mulher busca mudar essa situação de dominação. Busca formas de fazer parte da sociedade até então dominada pelo homem, começa a crer na sua capacidade de poder frente o mercado de trabalho. A mulher deixa de ser um simples membro da família para se impor na sociedade como ser que auxilia nas transformações econômicas, políticas e sociais.

Com o início da fase de industrialização, no Brasil, na década de 1930 a vida da mulher toma novas dimensões. Segundo Saffioti (1979, p179) “[...] o trabalho nas fábricas, nas lojas, nos escritórios rompeu o isolamento em que vivia grande parte das mulheres,

alterando, pois, sua postura diante do mundo exterior”. Em consequência dessa inserção da mulher no mundo exterior, surge a necessidade da educação escolar para as mulheres.

Obviamente, este processo não representava a consciência de que a mulher deveria receber educação idêntica a do homem, nem a equiparação social dos papéis tradicionalmente atribuídos a representantes de um outro sexo. A sociedade oferecia, como o faz ainda hoje, serias resistências a instrução da mulher, resistências essas que se avolumam a medida que se sobe na escala de escolarização (Saffioti, 1979, p. 180).

O que se vê nas últimas décadas é uma crescente participação do trabalho da mulher na sociedade brasileira. Conforme pesquisa realizada pelo IBGE, em 2000 a força de trabalho no Brasil era representada por 48 milhões de mulheres. As mulheres estão chefiando domicílios e têm melhor escolaridade. Mas ainda tem seu rendimento 30% menor que os homens e quase que a maioria delas trabalha em atividades precárias, de baixa qualificação e mal remuneradas. Essa situação é igual na grande maioria dos países capitalistas, não somente no Brasil, assim como constata Mészáros:

A entrada em massa das mulheres na força de trabalho durante o século XX, em extensão tão significativa que hoje elas já chagam a constituir maioria nos países de capitalismo avançado, não resultou em sua emancipação. Em vez disso, apareceu a tendência de generalizar para toda a força de trabalho a imposição dos salários mais baixos a que as mulheres sempre tiveram de se submeter [...] (Mészáros, 2004, p. 272).

Estudos da questão gênero mostram essa realidade imposta pelos autores anteriores, de que a mulher está em defasagem em relação ao homem mesmo nos dias atuais, conforme veremos mais adiante no tópico específico sobre gênero.

3.1 O trabalho terceirizado da mulher frente a reestruturação produtiva

Conforme capítulo anterior, a reestruturação produtiva do capital trouxe mudanças significativas ao mundo do trabalho. Envolvendo vários fatores significativos e precarizando o trabalho.

Nos anos recentes, o trabalho vem sendo fortemente afetado pelas transformações nas estruturas produtivas, nas formas de organização e gestão e

nas relações de trabalho, por alterações na estrutura do mercado de trabalho, altas taxas de desemprego, várias formas de precarização do trabalho, novos requisitos de desempenho profissional, além de outras exigências em termos de educação e formação profissional (Dieese, 1997).

Refletindo muito no número de ocupados no setor de serviços conforme dados do Dieese¹⁴ em 1998 entre 49,8% e 59,6% da força feminina estava empregada neste setor; em 2004 esse percentual subiu para 50,9% a 62,4%. Estes dados são em função da reestruturação produtiva, por intermédio da terceirização indicando o crescimento de postos de trabalho.

Sendo assim, a partir de agora será analisado essas mudanças provocado pelo processo produtivo capitalista no mundo do trabalho que teve um crescimento considerado do trabalho, sobretudo do trabalho da mulher.

A partir da década de 1970 a representatividade da mulher em lutas de classes e organizações sociais teve um grande momento. Em busca de um reconhecimento de mulher dona de casa, mulher operária como sendo auto-suficiente. Conforme Nogueira, é na década de 1970 que ocorre o combate à opressão da mulher e ressalta também:

Era preciso mais do que nunca, lutar pela emancipação econômica e social, pelo seu direito ao trabalho, com todas as especificidades que isso implica, como, por exemplo, salários iguais para trabalhos iguais, além da reivindicação de uma divisão mais justa no trabalho doméstico, na esfera produtiva, libertando, ao menos parcialmente, a mulher da dupla jornada (Nogueira, 2004 p. 37).

Através do padrão de acumulação flexível, expressão utilizada por Harvey, que ocorre as mais significativas alterações no mundo do trabalho. E conseqüentemente o trabalho da mulher também sofre alterações significativas.

Nogueira (2004, p. 93) acrescenta sobre a necessidade do capital, “para a preservação do seu sistema de dominação, do trabalho feminino, tanto no espaço produtivo como no reprodutivo, preservando, em ambos os casos, os mecanismos estruturais que geram a subordinação da mulher”.

Assim como constata Hirata apud Nogueira, que nos anos de 1990 a mundialização do capital “emitiu efeitos complexos, além de contraditórios, afetando desigualmente o emprego feminino e o masculino”. No lado masculino houve uma regressão e/ou estagnação do trabalho, para o trabalho feminino remunerado ocorreu um crescimento

¹⁴Estudo para discussão - trabalho e renda da mulher na família, DIEESE, 2005.

devido principalmente à liberação do comércio e da intensificação da concorrência internacional.

O crescimento do trabalho da mulher decorrente da mundialização do capital retrata uma precarização do trabalho feminino, conforme conclui a autora: “paradoxalmente, apesar de ocorrer um aumento da inserção da mulher trabalhadora, tanto no espaço formal e informal do mercado de trabalho, ele traduz majoritariamente nas áreas onde predominam os empregos precários e vulneráveis” (Nogueira, 2004, p. 39)

A taxa de participação da mulher no mercado de trabalho cresce cada vez mais, mas sempre em proporções menores que a dos homens, devido “as restrições impostas tanto pelas responsabilidades reprodutivas, que continuam sendo atribuídas às mulheres, como pelas barreiras socioculturais que enfrentam no mercado de trabalho” (OIT, 2005 p.41) ¹⁵.

O crescimento na participação da mulher no mercado de trabalho mostra o avanço dado pela mulher, à remuneração significa um aumento do “grau de autonomia pessoal, assim como os níveis de bem estar próprio e de suas famílias” (OIT, 2005 p. 41).

O setor de serviços é sem dúvida o setor que mais emprega mulheres, devido sua baixa exigência por qualificação, rotatividade e principalmente por ser trabalhos onde estão muitas vezes relacionados ao trabalho de prática doméstica.

De acordo com a análise do IPEA, a maior participação do setor de serviços foi causada pelo processo de reestruturação produtiva das empresas industriais, muitas vezes caracterizada pela terceirização de atividades antes desenvolvidas dentro da própria firma. Atividades como serviços de limpeza e manutenção, ou mesmo marketing e comercialização vão sendo, paulatinamente, realizadas por empresas especializadas (IPEA, 2006. p 12).

Ainda sobre o estudo do IPEA cerca de 30,7 milhões de pessoas estavam trabalhando em 2004 com carteira assinada, 61% atuavam no setor de serviços “que se constitui, portanto, no setor que absorve o maior volume de mão-de-obra, entre todos os setores, e no que mais emprega trabalhadores com carteira assinada”.

Dados do IBGE divulgados na Síntese de Indicadores Sociais de 2005 indicam que a distribuição das pessoas ocupadas por agrupamentos de setores divididos por sexo mostra que 49,1% das mulheres estavam ocupadas no setor de serviços, no agrícola 16%, no comércio e reparação 15,9%, na indústria 12,5%, em outras atividades 6% e na construção

¹⁵ Extraído do Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego: guia para o leitor/ OIT, 2005.

0,4%. Enquanto que os homens eram 24,5% na agricultura, 22,6% no setor de serviços, 18,4% no comércio e reparação, 16,2% na indústria, 10,6% na construção e 7,3% em outras atividades. Percebe-se que tanto para o homem como para a mulher o setor de serviços é o que mais emprega, sendo que as mulheres só estão na frente dos homens nesse seguimento.

Observa-se, com o crescimento da taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho que a questão de gênero se diferencia. A diferença entre homem e mulher no mercado de trabalho é seguramente visível assim como mencionado anteriormente, às mulheres acabam por ficar com trabalhos menos favoráveis em relação aos homens.

Apesar de, durante os últimos 15 anos, também se observar um crescimento importante das taxas de ocupação femininas, há mais mulheres que homens nos níveis inferiores de cada profissão em termos de produtividade, renda e/ou posição hierárquica, tanto no trabalho por conta própria nas zonas urbanas e rurais quanto no emprego assalariado formal nos setores público e privado. Por conseguinte, as desvantagens relativas ao gênero impedem que as mulheres que ocupam um posto de trabalho se beneficiem plenamente do fato de haver conseguido acesso ao emprego. As desigualdades de gênero apresentam-se novamente nos termos e nas condições de emprego, assim como nos trabalhos de qualidade relativamente mais baixa (OIT, 2005 p. 42).

A questão do gênero que difere o trabalho da mulher será melhor analisado no tópico seguinte, com dados recentes para melhor compreender esse fenômeno do mercado de trabalho envolvendo mulher e homem.

3.2 A Mulher no mercado de trabalho – uma questão de gênero

Cabe à mulher o papel de reprodutora (visto anteriormente na passagem do patriarcado), protetora da família e trabalhadora doméstica impedindo muitas vezes o seu reconhecimento social no que tange o mercado de trabalho. Visto dessa forma segundo estudos realizados pela OIT – Organização internacional do Trabalho, (2005 p. 29) que se refere aos determinantes estruturais de gênero na pobreza das mulheres, e que também podem ser inseridos no estudo abordado aqui da questão de gênero. O trabalho da mulher; “é consequência de uma ordem de gênero (que inclui não somente o trabalho, como todas as outras dimensões da vida social) e de uma divisão sexual do trabalho”.

Ainda segundo esse estudo da OIT tanto a questão de gênero como a divisão sexual do trabalho “conferem a mulher a função básica e primordial do cuidado com o mundo privado e a esfera doméstica, atribuem a essa esfera um valor social inferior ao mundo público e desconhecem por completo seu valor econômico”. Significando para as mulheres, além de “uma limitação de tempo e recursos para investir na sua formação e trabalho remunerado, como também está fortemente relacionado a uma subvalorização (econômica e social) do seu trabalho e do seu papel na sociedade”.

Para a mulher sempre couberam as atividades de tarefas mais frágeis, que não dependessem da força e que necessitassem de maior destreza. Cabe a mulher trabalhos repetitivos, de baixa remuneração, baixa qualificação e geralmente são mais visadas em trabalhos de contrato temporários. Enquanto os homens desenvolvem trabalhos em áreas onde tem a necessidade de operar com equipamentos que exige uma melhor qualificação profissional. Ocorre o que Antunes chama de divisão sexual do trabalho:

Na divisão sexual do trabalho, operada pelo capital dentro do espaço fabril, geralmente as atividades de concepção ou aquelas baseadas em capital intensivo são preenchidas pelo trabalho masculino, enquanto aquelas dotadas de menor qualificação, mais elementares e muitas vezes fundadas em trabalho intensivo, são destinadas as mulheres trabalhadoras (Antunes, 2002, p. 105).

É neste contexto de trabalho precarizado que as mulheres estão inseridas no mercado de trabalho. A mulher passa a ser explorada duplamente pelo capital, como constata Antunes, devido sua dupla jornada de trabalho dentro e fora (trabalhos domésticos) da fábrica.

Nogueira destaca o fato de que “o mundo do trabalho acentuou profundamente a divisão sexual do trabalho, reservando para as mulheres os espaços específicos que, na maioria das vezes, se caracterizavam pela inferioridade hierárquica, pelos salários menores e por atividades adaptadas a suas capacidades inatas”. E segundo Webb apud Nogueira no final do séc.XIX a mulher ganha menos que o homem não só porque produz menos, mas pelo seu produto ser avaliado com preços inferiores no mercado.

Assim como Antunes, Bruschini observa essa diferenciação do gênero¹⁶/trabalho:

¹⁶ “O gênero é uma categoria analítica relacional, desenvolvida pelos estudos feministas modernos, que se refere à organização social das relações entre sexos”. (Cristina Bruschini, 1995 pg. 83)

Nas sociedades ocidentais, assim como na brasileira, predominam relações de gênero assimétricas e hierárquicas, que se expressam em posições desiguais ocupadas pelos indivíduos de um e outro sexo tanto na esfera da produção quanto no âmbito privado das relações familiares (Bruschini, 1995 pg. 83).

Com dados concretos divulgados é possível verificar com maior clareza essa disparidade de gênero. Diferenças relacionadas à educação, jornada de trabalho, rendimentos e salários são alguns dos fatores que diferenciam homens e mulheres na sociedade. Segundo o IBGE na pesquisa de Síntese de Indicadores Sociais (2004) com as mulheres que tem mais anos de escolaridade o índice de mortalidade infantil e fecundidade são bem menores do que mulheres com um grau de instrução com poucos anos de escolaridades. Já no mercado de trabalho mulheres com mais de 12 anos de escolaridade recebiam cerca de 61,6% do rendimento/hora do homem, contra 80,8% das mulheres que tinham até 04 anos de estudos em relação aos homens com mesma escolaridade.

As mulheres ocupadas tinham, em 2004, uma média de anos de estudo superior à dos homens ocupados tanto na área urbana (8,6 contra 7,6 anos) como na rural (4,3 frente a 3,8 anos). A maior escolaridade feminina era em parte reflexo de uma inserção tardia no mercado de trabalho. Enquanto 31,5% dos homens de 10 a 19 anos de idade estavam ocupados, a proporção era de 18,3% para as mulheres nessa faixa etária. O hiato se mantinha mesmo no grupo de 30 a 39 anos, em que se verificam os maiores índices de ocupação: 91,1% para os homens e 65,7% para as mulheres (IBGE, 2004).

Os dados comprovam o contrário do que se podia imaginar em relação ao trabalho da mulher, maior escolaridade para as mulheres significa menos probabilidade de trabalho com remuneração igual aos dos homens. Segundo estudo da OIT (2005, p. 52) as diferenças de rendimentos entre mulheres e homens estão relacionado a três itens:

- ✓ A concentração em trabalhos pouco qualificados e mal remunerados;
- ✓ Segmentação do trabalho e valorização diferenciada;
- ✓ O fato de terem, em média, jornada de trabalho remunerado mais reduzida e limitações para fazer horas extras e trabalhar em horário noturno, devido às tarefas domésticas e responsabilidades familiares.

Outro aspecto importante sobre a questão da educação está relacionado à população com nível superior, onde a maioria das mulheres no mercado de trabalho estão nas áreas de educação, saúde e serviços sociais, para os homens as atividades são mais diversificadas. Para os níveis escolares menores a maior disparidade entre homens e mulheres está no grupo de ocupação designado como trabalhadores dos serviços, existem 31,3% de mulheres trabalhando nesse seguimento contra 11,6% dos homens (Tabela 03). A

constatação do IBGE para os dados é a seguinte: “Os dados revelam que no mercado de trabalho se reproduz uma divisão de papéis segundo a qual cabem à mulher as atividades de cuidado da família, idosos, doentes, crianças etc”.

Tabela 03. População ocupada, por sexo, total e sua respectiva distribuição percentual em relação aos grupos de ocupações no Brasil – 2004.

GRUPOS DE OCUPAÇÃO	MULHERES (%)	HOMENS (%)
Dirigentes em geral	3,9	5,5
Profissionais das ciências e das artes	8,6	4,2
Técnicos de nível médio	7,8	6,5
Trabalhadores dos serviços administrativos	11,4	5,8
Trabalhadores dos serviços	31,3	11,6
Vendedores e prestadores de serviço do comércio	11,6	8,4
Trabalhadores agrícolas	16,0	24,3
Trabalhadores da produção de bens e serviços e da reparação e manutenção	9,2	32,5
Ocupações mal-definidas ou não declaradas	0,1	1,3
TOTAL	35. 354, 319	49. 241, 975

Fonte: Síntese de indicadores sociais 2005 – IBGE

Em relação à chefia doméstica constatou-se que a maioria das mulheres que chefiavam (29,4%) tinha em média 60 anos (27,4%), para os homens a idade varia entre 25 e 39 anos de um percentual de 35,3% de chefes de família. A estrutura familiar chefiada pelos homens é geralmente de casais com todos os filhos menores de 14 anos, já na chefia feminina o que predominava é uma família sem a presença do cônjuge e com a maioria dos filhos com 14 anos ou mais.

Segundo estudos da OIT (2005) as famílias chefiadas por mulheres tendem a ser mais vulneráveis a pobreza, pois essas mulheres têm rendimentos menores e devem assumir as despesas da casa sem abandonar a responsabilidade doméstica.

Outro dado interessante divulgado na Síntese de indicadores sociais do IBGE é em relação ao tempo gasto pelas mulheres com os afazeres domésticos e com o trabalho fora de casa. A mulher gasta cerca de 4,4 horas¹⁷ diárias nos trabalhos domésticos mais a jornada de trabalho fora de casa, enquanto que o homem soma-se a sua jornada de trabalho mais 02 horas diárias nos trabalhos domésticos. Em relação ao trabalho doméstico: “Em 2004, 68,3% da população de 10 anos ou mais de idade, ou 102,3 milhões de pessoas, cuidavam de afazeres domésticos. Desse universo, 32,2% eram homens e 67,8%, mulheres”. (IBGE, 2004). Predominando o trabalho feminino doméstico e comprovando a dupla jornada de trabalho das mulheres.

As desigualdades de gênero é um reflexo do sistema de patriarcado vivenciado no passado e com a reestruturação produtiva do capital se agrava cada vez mais. Ramos destaca esse ponto com a seguinte citação:

a mulher precisa apresentar uma produtividade maior que a do homem para justificar um salário igual. Essa característica de elevar a produtividade a custos menores é a fórmula do sucesso do sistema baseado na produção capitalista, e isso é alcançado através do determinante dominação-exploração. O fato de o patriarcado ser baseado na dominação-exploração homem-mulher é funcional ao sistema no sentido de fomentá-lo, uma vez que permite que as mulheres sejam sujeitadas a condições adversas da empregabilidade de sua força de trabalho. A situação de inferioridade ou submissão da mulher balizada pelo patriarcado a transforma em um trabalhador mais conformado frente a situações de exploração-dominação, tendo em vista o longo processo histórico da opressão feminina (Ramos, 2005 p.10).

A questão do desemprego que afeta tanto o homem como a mulher tem uma incidência maior sobre o sexo feminino. Dados divulgados em publicação do IPEA (2006)¹⁸ trazem um percentual em que 2004 a taxa de desemprego da mulher eram de 13,5% contra 7,9% da taxa dos homens. Segundo esse mesmo estudo o aumento do desemprego feminino, no período de 1992 - 2004 foram de 107,7%, “o que refletiu em parte o aumento da taxa de participação feminina no mercado (era 42,4% e passou para 48,2%, em 2004, enquanto a participação masculina caiu de 75% para 71%)”.

¹⁷ Considerando, por hipótese, para a população ocupada, uma jornada diária de 8 horas no período de 5 dias, IBGE, 2004.

¹⁸ Publicação do IPEA – Brasil o Estado de uma Nação 2006.

O que foi analisado anteriormente sobre as diferenças entre remuneração, educação, desemprego, jornada de trabalho evidencia o que Nogueira (2004 p. 87) coloca “podemos entender que *precarização* tem sexo”. Ela chega à conclusão que as metamorfoses do mundo do trabalho feminino são positivas “uma vez que permitem constituir e avançar o difícil processo de emancipação feminina, e desse modo minimizar as formas de dominação patriarcal no espaço doméstico”. Mas por outro lado são negativas “pois essas transformações vêm agravando significativamente a precarização da mulher trabalhadora”, resultado da “forma pelo qual o capital incorpora o trabalho feminino”.

Dessa maneira, ainda sobre a ótica de Carvalho, o capitalismo age de duas maneiras, pois “ao mesmo tempo em que cria condições para a emancipação feminina, acentua sua exploração ao estabelecer uma relação aparentemente “harmônica” entre precarização e mulher”, mas salienta que; “(...) cabe lembrar que o processo de emancipação feminina não se resume unicamente nas suas relações diretas com o capital, no espaço produtivo, mas que está presente também nas especificidades das suas funções reprodutivas”. (Nogueira, 2004, p. 91)

A mulher está em busca de sua emancipação, mesmo que essa seja limitada pela ordem do capitalismo, com trabalhos muitas vezes precarizados e de forte tendência de distinção entre homem/mulher. As questões que contribuem para as desigualdades de gênero podem estar ligadas a muitos fatores dos quais pode-se citar:

as funções exercidas pela mulher ainda são menos qualificadas, a maioria, ligadas ao universo doméstico ou de cunho social, notadamente mais precárias; a ideologia patriarcal que perpassa o capitalismo e faz as mulheres, mesmo com maior escolaridade e em altos cargos, ganharem em média 30% menos que os homens na mesma função; e, por fim, um componente subjetivo: “As mulheres, para sustentar suas famílias, aceitam qualquer trabalho, elas se submetem mais do que os homens” (Maria Ednalva Bezerra de Lima , 2006).

Abramo (2006)¹⁹ ressalta a questão da desigualdade de gênero como um alimentador de mitos: “Um deles é aquele segundo o qual o custo do trabalho feminino sai mais caro às empresas por conta das políticas de proteção à maternidade”. O levantamento realizado por Abramo nos anos de 2001 e 2002, mostrou que os custos diretos (salário-maternidade, atenção médica durante a gravidez e o parto, estabilidade, horário de lactância, creche e direito a licença em caso de doença da criança) para o empregador não

¹⁹ Laís Abramo é diretora da organização do trabalho no Brasil. Ver revista Em nº.10,2006.

passam de 1,2% da remuneração bruta mensal da trabalhadora. Percentual, “que não justifica a desvantagem na hora da contratação ou a política salarial diferenciada para homens e mulheres”.

Outro mito, destacado por Abramo, está na “percepção de que as mulheres continuam a ser uma força de trabalho secundária nas famílias”. Mas o que temos hoje é um grande número de famílias chefiadas por mulheres e acrescenta: “cada vez mais sua renda é fundamental para a sobrevivência da família e para a superação da pobreza de um contingente importante da população”.

A realidade acima citada poderá ser melhor compreendida no próximo capítulo que através de aplicação de questionário, levantou-se dados sobre salários, escolaridade, família e opiniões sobre o mercado de trabalho. Tal questionário foi realizado em empresa de terceirização de serviços com a maioria de empregados do sexo feminino.

Capítulo IV

4 O retrato da mulher no setor de serviços – estudo de caso

Os dados analisados no capítulo anterior destacam a precarização do trabalho da mulher e as diferenças de gênero que colocam a mulher em patamares inferiores ao sexo oposto. Fatos marcados pela reestruturação produtiva que abriu espaço para a mulher em situação desfavorável no mundo do trabalho.

Nogueira (2004, p. 70) destaca a presença da mulher no mundo do trabalho como sendo algo cada vez mais expressivo, mas em determinados pontos levantados, como por exemplo, a diferença salarial é bastante desigual: “se a presença feminina no mundo do trabalho é cada vez mais visível e positiva, *permitindo à mulher dar enorme passo (ainda que certamente bastante parcial) em seu processo de emancipação*, o mesmo não pode ser afirmado sobre a sua remuneração”. E acrescenta “homens e mulheres, nos mesmos setores de atividade, concentram-se em faixas distintas de salários, *apontando para uma acentuada desigualdade em relação aos valores médios pagos para os trabalhos realizados conforme sexo*”.

No sentido de mostrar a presença da mulher no mercado de trabalho, especificamente no setor de serviços, onde se concentra o maior número de mulheres empregadas com carteira assinada, foi realizada uma pesquisa com aplicação de questionário, junto a trabalhadores terceirizados da grande Florianópolis.

Salários baixos, pouca escolaridade, dificuldade em manter uma boa qualidade de vida com os filhos, exaustiva jornada de trabalho (trabalho dentro e fora de casa), detalham o trabalho precarizado da mulher, conforme a próxima seção.

4.1 A realidade do trabalho da mulher no setor de serviços da Grande Florianópolis.

Segundo dados divulgados pelo SEBRAE²⁰, atualmente em Santa Catarina 43,6% da População Economicamente Ativa é feminina. As trabalhadoras Catarinenses recebem em torno de dois salários mínimos, e o nível educacional é em média de 08 anos, o que não significa melhores salários. A principal ocupação das mulheres no estado está no setor de serviços, por ser um trabalho de baixa remuneração e que exige muitas vezes a destreza feminina.

Neste contexto de precarização do trabalho, foi realizado pesquisa junto a trabalhadoras do setor de serviços de uma empresa privada de serviços de limpeza e conservação que atende a grande Florianópolis. A pesquisa foi realizada em forma de questionário aplicado a 20 funcionários da empresa de terceirização, tendo como principal motivo verificar a jornada de trabalho da mulher em relação ao salário e escolaridade.

Foi aplicado um total de 20 questionários, destes 70% (17) com mulheres e 30% (03) com homens. A iniciativa de aplicar 03 questionários a homens, foi para ter um comparativo de situação empregatícia entre homens e mulheres. Para um melhor desempenho da pesquisa foram avaliados 05 perfis, que serão utilizados na mesma ordem para exposição, sendo eles:

- 01 – Perfil pessoal do entrevistado;
- 02 – perfil da formação e atuação profissional do entrevistado;
- 03 – perfil ocupacional do entrevistado;
- 04 – Perfil econômico/financeiro do entrevistado;
- 05 – perfil de opinião do entrevistado.

No quesito perfil pessoal, das 17 mulheres entrevistadas, foram obtidos os seguintes resultados: 14 das mulheres com idade entre 20 e 40 anos e 03 tem mais de 40 anos. Sendo que 06 são solteiras, 08 são casadas e 03 são separadas. Das mulheres que responderam o questionário 13 tem filhos e 04 não tem filhos; das 13 mulheres com filhos duas tem 04 filhos, outras duas tem 03 filhos, quatro mulheres tem 02 filhos e cinco mulheres tem 01

²⁰ Retirado do site do Sebrae intitulado como *Mulheres que constroem Santa Catarina*, autoria Simone Kafruni, 08/03/2006.

filho. Na maioria dos casos os filhos ficam em creches públicas ou vão para escola em um período e no outro ficam em casa sozinhos ou com parentes/amigos.

Por se tratar de empresa que presta serviços em diferentes locais (uma das características de empresas de terceirização), a localização da moradia das entrevistadas variou muito, abrangendo desde o centro de Florianópolis, ao bairro Monte Cristo (Florianópolis) e Caminho Novo (Palhoça). A empresa busca funcionários que residam próximo aos postos de serviços²¹, mas nem sempre é possível, o que acarreta deslocamento geralmente de ônibus das funcionárias. Em termos de casa própria 10 mulheres possuem residência própria que adquiriram juntando sua renda e do marido e 07 moram em residência alugada.

No perfil de formação e atuação profissional revelou que o nível escolar das entrevistadas foi: 01 de ensino fundamental completo; 06 ensino fundamental incompleto; 05 ensino médio completo; 03 ensino médio incompleto; e, 02 ensino superior incompleto.

O motivo pelo qual levou as mulheres a trabalhar no setor de serviços teve ênfase na questão de ser a primeira oportunidade que apareceu, entre muitas entrevistas – *“Falta de oportunidade em outro serviço”*. O que mostra as dificuldades da mulher em busca de posição no mercado de trabalho, pesando a questão financeira, pois, sem poder escolher muito, acaba por aceitar a oportunidade que aparece primeiro.

A questão da escolaridade também pesou na escolha de trabalhar na terceirização: *“Não tenho estudo, essa foi a primeira oportunidade que apareceu”*. Apenas duas entrevistadas demonstraram que estão trabalhando na área de serviços, pois gostam do que fazem, *“gosto de trabalhar na área de limpeza”* e *“por gostar de trabalhar com pessoas, buscando assim aprimorar meus conhecimentos”*.

Nesse sentido, a questão das oportunidades de trabalho está vinculada ao motivo que levou as mulheres a escolher o setor de serviços, segundo uma entrevistada: *“não temos emprego”* e salienta o fato da dificuldade da mulher e da discriminação de sexos, *“hoje não tem emprego, principalmente para quem não tem estudo e é mulher. Já ouvi muitas vezes dizer: vaga só para homens”*. Isso reforça o que foi mencionado no capítulo anterior quando foi discutido as diferenças de gênero, a prioridade de trabalhos com uma melhor remuneração cabe aos homens.

Perguntou-se sobre a satisfação de realizar tal trabalho no setor de serviços, 13 mulheres das 17 entrevistadas demonstraram contentamento na função desempenhada,

²¹ Posto de serviço é o local onde o funcionário desempenha sua função, ou seja, é o cliente da empresa terceirizada.

salientando o bom ambiente de trabalho desde o relacionamento com os colegas ao relacionamento com o cliente (o contratante do serviço). Apenas 04 entrevistadas responderam que não estão satisfeitas com seu trabalho, sendo que 01 não desenvolve o trabalho pela qual se preparou; 02 preferem outra função: *“gostaria de desempenhar uma atividade onde fosse melhor reconhecida”*; e apenas uma mencionou o baixo salário sendo o seu causador de insatisfação no trabalho.²²

A ocupação da maioria das entrevistadas antes de trabalhar na empresa atual variou entre, doméstica/faxineira, dona de casa, estudante, vendedora, camareira, ajudante de cozinha, secretária e separadora de lixo para reciclagem. Na avaliação dessas funções com a atual, as mais variadas opiniões surgiram: *“como faxineira ganhava mais, mas não tinha carteira assinada, isso é muito importante”*; *“preferia trabalhar como balconista, mas serviços gerais foi o que apareceu”*. O risco do trabalho anterior também foi mencionado como causador de mudança de função: *“trabalhar com reciclagem é muito arriscado (doença), prefiro trabalhar aqui”*.

O perfil ocupacional do entrevistado revelou que 14 entrevistadas têm como ocupação a função de serviços gerais, 01 estagiária, 01 trabalha no setor administrativo e 01 é recepcionista, revelando a disposição do trabalho da mulher em funções de baixa remuneração. Dentro das funções acima, 13 entrevistadas fizeram curso de treinamento interno na empresa e apenas uma destas fez curso de atendente fora da empresa.

A quantidade mencionada de entrevistadas que fizeram curso interno é devido ao procedimento de controle de qualidade que a grande maioria das empresas prestadoras de serviços tem através da ISO e dos regulamentos exigidos pela CIPA²³. Esses cursos envolvem manuseio com produtos de limpeza, utilização adequada dos materiais de proteção e o bom relacionamento com o cliente.

O tempo de trabalho das entrevistas seguiu a seguinte ordem: 03 estão no período de experiência, que compreende 0 a 03 meses; 04 entrevistadas trabalham na empresa de 03 a 06 meses; 02 entrevistadas de 06 a 12 meses e 08 entrevistadas trabalham a mais de 01 ano nesse segmento. O horário de trabalho está dividido em regime de 20 horas semanais (07:00 x 11:00) para 01 entrevistada; 24 horas semanais sendo todo sábado duas

²² No item 2.4 onde se pergunta sobre a satisfação com o trabalho, foi observado certo desconforto nas respostas da maioria dos entrevistados. O fato da entrevistadora fazer parte da empresa pode ter sido um fator influenciador nas respostas.

²³ Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. Fonte: <http://www.mtb.gov.br/Busca/auxbuscaavancada.asp?opt=1&query=cipa>

hora extra²⁴ para 01 entrevistada; 03 entrevistadas trabalham 33 horas semanais e 01 entrevistada 30 horas semanais; 11 entrevistadas tem a carga horária de 44 horas semanais. Os horários de início de expediente variam conforme posto de serviço pode começar as 06:00 parando para intervalo as 10:00 retornado as 12:00 e saindo as 16:00 horas e aos sábados 06:00-10:00.

Lembrando que o sistema principal da contratação é voltado para contratos flexíveis, ou seja, esses horários podem ser mudados a qualquer momento pelo contratante, conforme necessidade do cliente. Ou até mesmo solicitação do cliente de retirada de funcionário do posto de serviços, devido algum problema ocorrido, sendo que o funcionário será enviado para outro local de serviço.

A demonstração da dupla jornada de trabalho pode ser vista quando as entrevistadas foram questionadas sobre a realização de trabalho em casa. Depois, ou antes, de iniciar sua exaustiva jornada de trabalho fora de casa à maioria das entrevistadas (16 mulheres) desempenham função em casa através dos mais variados serviços domésticos. Fazem desde a limpeza diária, passar, lavar, limpar chão a cuidar dos filhos, do marido. *“Limpo, arrumo, cuido da filha, lavo, cozinho no dia anterior o almoço para o dia seguinte”*.

Uma das entrevistadas trabalha no horário das 08:00-12:00x13:00-17:00 de segunda a sexta e sábado 08:00x12:00 e quando chega em casa faz os afazeres domésticos onde destaca: *“faço o jantar, dou banho nas crianças e faço a arrumação da casa”* e não recebe a ajuda para tais funções. As que recebem alguma ajuda são geralmente das filhas mais velhas ou como foi colocado: *“muito raramente o meu marido me ajuda”*.

O perfil econômico/financeiro apresentou um nível salarial muito baixo, característico, por se tratar de uma empresa de limpeza e conservação e como a maioria dos setores de serviços que não oferecem bons salários. Os salários são fixados através da convenção coletiva do trabalho (CCT) que tem como base o mês de fevereiro corrente. Sendo que 02 entrevistadas recebem menos que 01 salário mínimo, trabalham 04 horas diárias, 01 tem ensino médio completo e a outra tem ensino fundamental incompleto. Recebendo 01 salário mínimo foram entrevistadas 12 mulheres, 02 recebem 02 salários mínimos e apenas 01 recebe 03 salários mínimos. Em cima do salário fixado pela CCT recebem adicional de insalubridade e 4% de adicional de assiduidade que só é pago se não houver faltas (como atestado, falta não justificada, etc).

²⁴ A hora extra é paga a partir do momento que o horário de trabalho ultrapassar a carga horária estipulada no contrato de trabalho.

A maioria delas recebe vale-transporte e vale – alimentação. O vale – alimentação compreende os valores diários, em caso de não falta. Os valores do vale-alimentação variam conforme a carga horária; para funcionárias 08 horas diárias o valor é igual a R\$ 5,25; o valor para 06 horas diárias é de R\$ 4,33 e 04 horas diárias fica em R\$ 3,29 por dia trabalhado. No caso de trabalhar menos que 04 horas diárias o funcionário não tem direito a receber vale-alimentação. Outro benefício diz respeito ao salário família, pago as mães com filhos de 0 a 14 anos. Sendo que para receber salário família, os filhos maiores de 06 anos devem comprovar atestado de matrícula escolar. A margem paga pelo salário família varia conforme o ganho, sendo que, salários até R\$ 414,78 para cada filho é pago R\$ 21,27 e salários compreendidos entre R\$ 414,79 a R\$ 623,44 recebe R\$ 14,99 para cada filho, acima de R\$ 623,44 o funcionário não tem direito ao salário família.

Um fato alarmante, nenhuma das entrevistadas tem como benefício assistência médica ou odontológica, precisando de algum cuidado recorrem ao posto de saúde ou em últimos casos pagam a consulta particular. Por exemplo, uma das entrevistadas estava com um atestado médico de 15 dias e com encaminhamento a perícia, deverá se tratar devido problemas de hérnia de disco. O tratamento seria feito através do SUS.

Verificou-se a baixa renda familiar, com 06 salários mínimos apenas uma entrevistada; 01 entrevistada tem uma renda familiar aproximada de 05 salários mínimos, 02 têm uma renda familiar de 04 salários mínimos; três entrevistadas têm uma renda familiar de 03 salários mínimos; sete entrevistadas estão com aproximadamente 02 salários mínimos de renda familiar; e três estão com 01 salário mínimo como renda familiar, além disso, no momento, duas estão com o marido desempregado.

A baixa renda familiar faz com que o salário da mulher seja de suma importância para o sustento da casa, ajudam a pagar luz, água, comprar comida. Em alguns casos são chefes de família: *“ajudo em tudo em casa. Meu marido esta desempregado faz bico, mas nem sempre tem como pagar as despesas”*. Outra entrevistada: *“como moro sozinha é para pagar minhas despesas em geral”*. Mesmo com uma renda baixa, os sonhos de adquirir bens próprios movem a mulher a uma motivação para o trabalho fora de casa: *“Eu compro a comida, pago a moça da creche e o marido coloca o salário dele para a construção da casa”*. E mais: *“consegui adquirir a minha casa, desta forma”*.

O último perfil diz respeito à opinião das entrevistadas quanto à significância do trabalho fora de casa e sobre a mulher no mercado de trabalho. O que mais se observou foi em relação à independência financeira e pessoal que o trabalho fora de casa trouxe para a mulher. A mulher, além da necessidade financeira de ajudar com as despesas da família,

sente-se valorizada trabalhando fora de casa: “*realizações para minha auto-estima*”. Ramos (2005) chama atenção para essa situação que a mulher sente-se valorizada somente no trabalho fora de casa esquecendo a sua grande importância de ser dona de casa

A valorização do trabalho tornou-se tão atrelado a questões mercadológicas, que a mulher prefere ser reconhecida pelo trabalho fora de casa, não questionando o mérito que seu trabalho realizado dentro da esfera domestica representa ao sistema capitalista de produção. (Ramos, 2005, p. 116)

Para uma das entrevistadas o trabalho fora de casa significou mudanças em sua vida: “*só me fez bem. Quem me conhece hoje sabe que sou diferente*” referindo-se ao passado, que era dona de casa. Ter seu próprio trabalho remunerado deu uma maior liberdade à mulher: “*sou livre*”, disse uma delas. A dependência financeira junto ao homem esta se tornando distante, ainda que parcial. Outras pensam mais na família: “*além de me sentir útil é dinheiro que entra em casa, é comida para meus filhos*”. Outra relata: “*dei estudos aos meus filhos com meu salário. Isso muito significa para mim*”, comentando o fato de não ter a oportunidade de estudar e querer algo mais para os filhos.

Na opinião das entrevistadas a grande quantidade de mulheres no mercado de trabalho diz respeito à necessidade financeira, já que hoje a vida familiar deve ser construída junto com o marido: “*Eu tenho casa porque ajudei meu marido a comprar*”.

Verificando a situação dos 03 homens entrevistados, 02 têm entre 20 e 40 anos e 01 mais de 40 anos. Sendo que os 03 são casados e 02 têm filhos. Em nível escolar 02 têm ensino fundamental completo e 01 ensino fundamental incompleto. Ambos colocaram o motivo que os levaram a trabalhar nesse ramo como sendo a primeira oportunidade que lhes apareceu. O nível de satisfação positiva foi unânime entre os homens.

Sobre trabalhos anteriores, aos serviços na empresa de terceirização, um dos entrevistados trabalhava em uma gráfica na área de produção e colocou como ponto principal, apesar do salário ser menor, o fato de ter a carteira assinada, agora. Outro entrevistado era agente fiscal da prefeitura e também indagou o salário menor, agora, como sendo um ponto fraco, mas “*antes a responsabilidade era maior*”. O último entrevistado trabalhava como auxiliar de escritório e colocou que: “*no trabalho anterior havia menos esforço físico, era mais bem remunerado*”.

No perfil ocupacional foi identificado o seguinte: 02 entrevistados são recepcionistas e um auxiliar de serviços gerais. O tempo na função de 02 entrevistados é de 0 a 03 meses e o outro entrevistado está há mais de 01 ano. A jornada de trabalho de 02

dos entrevistados é de 44 horas semanais e do outro de 33 horas semanais. Todos os três reservam mais ou menos 01 hora por dia para ajudar a esposa nos afazeres da casa. O nível salário gira em torno de 01 salário mínimo, tendo vale-transporte e vale-alimentação como benefícios.

Os três entrevistados utilizam sua renda para a despesa da casa, sendo que dois deles tem a ajuda da esposa que também tem trabalho remunerado. A opinião dos entrevistados na questão da grande quantidade de mulheres no mercado de trabalho ficou em torno da necessidade por uma melhor renda familiar: *“hoje o salário é muito baixo, a mulher trabalhando é uma renda a mais para ajudar em casa”*. Outro entrevistado também trata do desemprego que ronda os homens e que as mulheres ajudam nas despesas: *“as dificuldades dos próprios homens de conseguirem emprego, muitas vezes elas precisam sustentar a família sozinhas”*.

O terceiro entrevistado indagou sobre a necessidade da mulher trabalhar fora de casa pois: *“as mulheres buscam uma melhor renda para a família”*, mas concluiu sua frase com um ar de dominação sobre a mulher: *“se eu ganhasse mais não deixaria a minha esposa trabalhar”*. Ou seja, a mulher trabalha porque o marido não ganha o suficiente para manter a família, o que mostra a dominação-exploração presente na figura do homem nos dias atuais, se a situação financeira do homem fosse melhor ela seria dona de casa.

Percebe-se que tanto homens como as mulheres estão em posição de trabalhos precarizados pelo sistema capitalista, mas a mulher passa por uma marginalização maior. Na empresa em questão dos 90 funcionários contratados para trabalhar na área de limpeza e conservação 80% são mulheres.

Os dados colhidos na aplicação do questionário indicam aquilo que Nogueira (2004) cita como o lado contraditório do processo de feminização do trabalho, onde é “marcado pela positividade do ingresso da mulher no mundo do trabalho e pela negatividade da precarização [...]” do trabalho da mulher.

A terceirização de serviços busca promover o trabalho da mulher, colocando-a no mercado de trabalho, mas de forma agressiva, com baixos salários, instabilidade e pouca assistência aos cuidados da mulher. Revelando a dominação do sistema capitalista sobre o trabalho da mulher.

Capítulo V

5 Conclusão

Foram analisados no decorrer do estudo traços importantes para o entendimento da situação da mulher no mundo do trabalho hoje. Sua trajetória pela sociedade capitalista, que está disposta a contratar cada vez mais mulheres, mas não dando a real valorização do trabalho desempenhado por ela.

Iniciou-se com uma breve revisão da reestruturação produtiva. “O modelo de produção Toyotista caracterizou-se pela produção flexível, heterogenia e com estoque reduzido, estando sempre vinculado a uma demanda, com o trabalhador desempenhando múltiplas funções, não ficando restrito a um tipo de atividade” (Matos, 2004, p. 55).

Nesse sentido cria-se uma nova forma de contratação, mais flexível que vem para atender as necessidades do sistema capitalista, entrando em sena a reestruturação produtiva do capital.

A reestruturação produtiva provocou inúmeras mudanças, principalmente no mundo do trabalho. Surge um trabalho precarizado, com contratos flexíveis, uma busca por trabalhadores cada vez mais ágeis e com uma remuneração baixa.

Assim surge a terceirização que vai suprir as necessidades das grandes empresas, que agora são responsáveis pela criação de inúmeras empresas de pequeno e médio porte e pela precarização do trabalho.

Matos (2004, p. 56) destaca dois lados do fenômeno chamado terceirização: o primeiro é “um núcleo pequeno de trabalhadores com emprego estável e relativamente bem pagos” e o outro “uma grande massa de empregos instáveis e mal remunerados, fruto das relações de trabalho cada vez mais precários, advindas da elevada adoção, sem qualquer preocupação com os efeitos para com a força de trabalho”.

Do entendimento sobre terceirização, parte-se para o trabalho da mulher terceirizada. A mulher sempre desempenhou papel econômico na sociedade, mesmo no período dominado pelo sistema patriarcal ela era responsável pela coleta de alimentos para o sustento da família. Aos poucos foi desempenhado trabalhos nas feiras como vendedora, trocadora de alimento.

Na implantação da maquinaria a mulher aparece para substituir a força masculina, pois não é mais necessário ter força muscular, mas destreza, delicadeza com o manuseio dos novos equipamentos. Mas nem por isso passou a ganhar mais, a era das desigualdades de gênero continuam.

Com o passar dos tempos a mulher ganha espaço no mercado de trabalho, ela rompe barreiras e preconceitos mesmo que timidamente. Sai em busca de qualidade de vida para a família, de reconhecimento profissional, da valorização do ser mulher. Encontram no mercado de trabalho inúmeras dificuldades que vão desde desemprego a funções de menos prestígios e remuneração abaixo dos pagos aos homens.

Foi constatada uma quantidade expressiva de mulheres no setor de serviços. Mulheres que tem seu trabalho terceirizado neste segmento por ser um setor que muitas vezes necessita de trabalhos de caráter doméstico.

No questionário aplicado foi possível perceber a grande disparidade de mulheres trabalhando, na empresa em questão, em relação aos homens. Tanto homens como mulheres são vítimas deste setor, mas as mulheres têm salários menores mesmo com escolaridade de maior nível. Tem cargos de menor prestígio em relação ao homem, desempenham trabalho dentro e fora de casa, caracterizando a dupla jornada de trabalho exaustiva. A discriminação de gênero é o ponto que mais atinge as mulheres.

Para resolver esse impasse entre mulher/homem é necessário buscar maiores garantias de negociação do trabalho da mulher. “Um dos espaços mais importantes para a conquista de garantias ao trabalho da mulher, sem discriminação de gênero, é a negociação coletiva de trabalho. É preciso aumentar a negociação de garantias relativas à equidade de gênero”, afirmam as pesquisadoras Solange Sanches e Vera Lucia Mattar Gebrim (Observatório Social, 2004).

O que se pode fazer para melhorar as negociações de garantias, que deveram contribuir no sentido de equidade, segundo o Dieese, é um: salário igual para trabalho igual, igualdade de acesso aos postos de trabalho, à promoção funcional e ao treinamento, garantias para o exercício da maternidade e da paternidade em igualdade de condições, entre outras. Nessas condições pode-se criar uma situação de emancipação feminina mais concreta.

Para finalizar, a ocupação de trabalhos terceirizados pelas mulheres é só o começo de uma grande transformação que deverá ocorrer. A mulher está correndo em busca da emancipação feminina, não será através do trabalho terceirizado (trabalhos precarizados),

mas deverá ser através de esforços que aos poucos as mulheres vão conquistando juntamente com negociações de garantias de equidade.

A tarefa para as conquistas de valorização é árdua, mas para aquelas que lutaram, lutam para criar seus filhos, manterem um bom ambiente familiar isso é um desafio a ser superado. Todo este contexto deve ser compreendido para que possamos evidenciar as mudanças da sociedade e analisar o verdadeiro papel da mulher hoje.

Referências Bibliográficas

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo o trabalho: Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. Ed Boitempo, São Paulo, 2000.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho: ensaios sobre as metamorfoses do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1997.

_____, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. Ed. Boitempo, São Paulo, 2002.

CALVACANTE JUNIOR, ophir – **A terceirização das relações laborais**. São Paulo, editora Ltr, 1996.

DIEESE. **Equidade de gênero nas negociações coletivas**. 1997. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/esp/eslout97.xml> acesso em 17/08/2006.

DIEESE. Estudos e Pesquisas. **Trabalho e renda da mulher na família**. Ano I nº. 06 março 2005. Disponível em: http://www.dieese.org.br/esp/estpesq06_mulher05.pdf Acesso em 08/08/2006

FONTANELLA, Denise; TAVARES, Eveline; LEIRIA, Jerônimo Souto. **O lado (dês) humano da terceirização**. Salvador, BA : Casa da qualidade, 1994.

GELINSKI, Carmen R. Ortiz G.; RAMOS, Ivonete da Silva. **Mulher e família em mutação: Cadê os mecanismos de apoio para o trabalho feminino?**

GRANGEIRO, Rosa Maria de Jesus. **Terceirização**. Disponível em: <http://paginas.terra.com.br/educacao/mauro.laruccia/trabalhos/terceiriz.htm>

HARVEY, David. **Condição pos moderna**. Ed. Loyola, São Paulo, 1992.

IBGE. **Pesquisa Anual de Serviços**, 2003. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/comercioeservico/pas/pas2003/analise/as2003.pdf> acesso em 03/06/2006.

IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais - Aumento da escolaridade feminina reduz fecundidade e mortalidade infantil**, 2005. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=580&id_pagina=1 acesso 07/08/06

IPEA. **Brasil: o estado de uma nação repercute na imprensa**, 2006. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/> acesso em 11/08/2006.

KAFRUNI, Simone. **Mulheres que constroem Santa Catarina**. Disponível em: http://www.sebrae-sc.com.br/noticias/mostrarmateria.asp?cd_noticia=11323 acesso em 11/08/2006.

LARA, Luiz Fernando. **Os impactos da Reestruturação produtiva sobre o trabalho**: um estudo da percepção dos trabalhadores em uma empresa do setor de bens de capital. Florianópolis. Dissertação, 2002.

LISBOA, Teresa Kleba. **Um olhar por baixo do tapete**: mulheres terceirizadas. Disponível em: www.fee.rs.gov.br/sitefee/download/mulher/2004/artigo11.pdf acesso em 04/08/2006

MATOS, Fabiano Moreira. **Terceirização**: Uma análise crítica de suas causas e dos seus efeitos para o mundo do trabalho no contexto da reestruturação produtiva dos anos 90. Monografia para o Departamento de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

MÉSZÁROS, István. **Para Além do Capital**: Rumo a uma teoria da transição. Boitempo Editorial, 2002.

MEU SALÁRIO MULHER. **12 milhões de mulheres em condição precária**. Disponível em: <http://meusalariomulher.uol.com.br/main/seusdireitosfolder/mulheresemcondprecariadocument> acesso em 15/08/2006.

NAVARRO, Vera Lucia. **O trabalho e a saúde do trabalhador na indústria de calçados**, 2003 Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-88392003000200005&script=sci_arttext acesso em 17/08/2006.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização**. Autores associados. SP, 2004.

OBSERVATÓRIO SOCIAL. **A mulher no Mercado de trabalho**. No Brasil, mulheres são discriminadas, ganham menos e perdem emprego mais facilmente. Revista Em nº. 05 março/2004. Disponível em: <http://www.observatoriosocial.org.br/download/emrevista5.pdf>

OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Que moda é essa**. Revista Em nº.10 Maio/2006. Disponível em: <http://www.os.org.br/download/er10/er10.pdf> acesso 15/08/2006.

OIT. **Manual de Capacitação e Informação sobre Gênero, Raça, Pobreza e Emprego**. Modulo 1 - Tendências, problemas e enfoques: um panorama geral. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=167> acesso 03/08/2006

POCCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado**. Ed. Contexto, São Paulo, 2000.

RAMOS, Ivonete da Silva. **Mulheres no terceiro setor da economia**: o mito da emancipação feminina. Dissertação submetida ao departamento de pós-graduação de economia. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

SAFFIOT, Helleieth I.B., **Quem tem medo dos sistemas patriarcais de pensamento?** Disponível em: <http://www.unicamp.br/cemarx/criticamarxista/04helei.pdf> acesso em 22/06/2006

_____, Helleieth I.B., **A mulher na Sociedade de Classes**; mito e Realidade. SP, Ed. Vozes, 1979.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego**: Diagnostico e Alternativas. 5º ed., Ed. Contexto, São Paulo, 2001.

Questionário

1. Perfil pessoal do entrevistado

- 1.1. Sexo: ☐ Feminino ☐ Masculino
- 1.2. Idade: ☐ Até 20 anos ☐ Entre 20 e 40 anos ☐ Acima de 40 anos
- 1.3. Estado civil: ☐ Solteira ☐ Casada ☐ Separado(a) ☐ Outro. Qual? _____
- 1.4. Tem filhos? ☐ Não ☐ Sim. Quantos? _____
- 1.5. Onde/com quem ficam seus filhos enquanto você trabalha? _____
- 1.6. Bairro em que mora: _____
- 1.7. Possui casa própria? ☐ Não ☐ Sim
- 1.8. Você divide a moradia com outras pessoas? ☐ Não ☐ Sim. Quem? _____

2. Perfil da formação e atuação profissional do entrevistado:

2.1. Nível de escolaridade

- Ensino Fundamental ☐ completo ☐ incompleto
- Ensino médio ☐ completo ☐ incompleto
- Nível superior ☐ completo ☐ incompleto
- Não possui ensino ☐ ()

2.2. Motivo que o levou a trabalhar nesse ramo?

2.3. Como avalia as oportunidades de emprego?

2.4. Você está satisfeito (a) com seu trabalho?

- ☐ Não. Por que _____
- ☐ Sim. Por que _____

2.5. Qual seu tipo de ocupação antes de trabalhar em empresa de prestação de serviços?

2.6. Como você avalia seus trabalhos anteriores com seu trabalho atual?

3. Perfil ocupacional do entrevistado

3.1. Identificação da sua ocupação na empresa:

- () estagiário () administrativo () recepcionista
 () líder de grupo () auxiliar de serviços gerais () outros.

Qual? _____

3.2. Fez algum curso ou treinamento para desempenhar a função?

- () Não () Sim. Qual? _____

3.3. Tempo que esta na função:

- () 0-3 meses () 03 – 06 meses () 06-12 meses () Mais de 01 ano

3.4. Qual seu horário de trabalho? _____

3.5. Além de suas funções na empresa você realiza trabalho em casa?

- () Não () Sim. Qual? _____

3.6. Quantas horas essas tarefas ocupam de seu tempo diariamente? _____

3.7. Recebe algum tipo de ajuda na realização dessas tarefas?

- () Não () Sim. De quem? _____

3.8. Além de seu trabalho na empresa possui outro trabalho remunerado? () Não () Sim

4. Perfil econômico – financeiro do entrevistado

4.1. Nível salarial

- () menos de 1 salário mínimo () 01 salário mínimo
 () 02 salários mínimos () 03 salários mínimos
 () 04 salários mínimos () mais de 04 salários mínimos

4.2. Além do salário existente mais algum benefício?

- () vale-transporte () vale-alimentação () Assistência médica
 () Assistência odontológica () Salário família () outros. Quais? _____

4.3. Renda aproximada da família

- () menos de 1 salário mínimo () 01 salário mínimo
 () 02 salários mínimos () 03 salários mínimos
 () 04 salários mínimos () 05 salários mínimos
 () 06 ou mais salários mínimos

4.4. Qual a significância de seu salário para a renda da família como um todo?

5. Perfil opinião

5.1. A que você atribui a grande quantidade de mulheres no mercado de trabalho?

5.2. O que significa o trabalho fora de casa para você?

Pesquisa realizada com trabalhadores de empresa privada prestadora de serviços na área de limpeza e conservação.

Essa pesquisa tem como fim desenvolver trabalho de pesquisa acadêmico onde não constará o nome do entrevistado assim como não constará o nome da empresa.

Obrigada pela colaboração